



D

Harcèlement sexuel au travail

LIVRET DU FORMATEUR ET DE LA FORMATRICE

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseurdesdroits

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Harcèlement sexuel au travail

LIVRET DU FORMATEUR ET DE LA FORMATRICE

Sommaire

PRÉSENTATION 05

PARCOURS DE FORMATION PROPOSÉS 08

- 1) Sensibilisation « grand public » pour les personnes salariées 08
- 2) Formation destinée aux managers, DRH et employeurs 09

FICHE 1. COMPRENDRE ET RECONNAÎTRE 11

- 1) L'ampleur du harcèlement sexuel 11
- 2) Comprendre le harcèlement sexuel 13
- 3) Définition légale du harcèlement sexuel 19
- 4) Les infractions apparentées ne relevant pas du harcèlement sexuel 25

FICHE 2. ALERTER ET ACCOMPAGNER LES VICTIMES 29

- 1) Signaler les faits de harcèlement 29
- 2) Faire cesser les faits par l'employeur 32
- 3) Faire sanctionner les faits par le juge 34

FICHE 3. PRÉVENIR-RÉAGIR : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR 41

- 1) La nécessité d'agir contre le harcèlement sexuel au sein de l'organisation 41
- 2) Prévenir le harcèlement sexuel 45
- 3) Réagir immédiatement en tant qu'employeur 50

FICHE PÉDAGOGIQUE ET D'ANIMATION 56

Présentation

1) Contexte

Le lieu de travail est un espace de vie qui n'échappe pas aux inégalités de genre et aux violences sexistes et sexuelles. Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe, reconnue par la loi.

Le Défenseur des droits, compétent en matière de discrimination, s'est saisi de cette question depuis de longues années. L'enquête inédite sur le harcèlement sexuel au travail qu'il a publiée dès mars 2014 révèle que **20% des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle**. Autrement dit, une femme sur cinq, soit plusieurs millions de femmes en France.

Pourtant, l'enquête montre que de nombreuses victimes demeurent seules face au harcèlement sexuel : près de trois victimes sur dix (29%) ne se sont confiées à personne et rares sont les victimes qui engagent des démarches judiciaires pour faire valoir leurs droits. En outre, plus de la moitié des actifs interrogés, hommes et femmes confondus, s'estiment plutôt mal informés sur le harcèlement sexuel au travail (57%).

Les mouvements récents, tels que #MeToo et sa déclinaison française #BalanceTonPorc, ont contribué depuis 2017 à mettre en lumière l'ampleur du phénomène et ont déclenché une forte mobilisation de la société contre

le harcèlement sexuel, notamment au travail.

C'est dans ce contexte que le **Défenseur des droits a lancé une campagne d'information** en février 2018 afin de rappeler que le harcèlement sexuel, encore trop souvent banalisé, est sanctionné par la loi et d'inviter les personnes concernées à faire valoir leurs droits.

Cette campagne se décline en trois outils : un dépliant, une affiche ainsi qu'une vidéo diffusée sur internet dans le cadre d'un mini-site d'information et sur les réseaux sociaux du Défenseur des droits : <https://information.defenseurdesdroits.fr/unefemmesurcinq/>

Depuis, le cadre légal a été modifié pour renforcer les obligations des acteurs en matière de prévention et de sanction du harcèlement sexuel au travail. Les employeurs, au titre de leur obligation de sécurité, sont ainsi chargés d'évaluer les risques en matière de harcèlement sexuel, de mener des actions de sensibilisation à destination de leur personnel, notamment encadrant, sur le sujet. D'autres acteurs clés sont également concernés par ces actions de sensibilisation tels que les médecins, magistrats, travailleurs sociaux ou encore les forces de l'ordre.

Convaincu que la lutte contre le harcèlement sexuel ne doit pas peser uniquement sur les épaules des personnes qui le subissent mais qu'elle est de la responsabilité de chacun et

chacune, le Défenseur des droits a souhaité contribuer à l'indispensable mobilisation des acteurs. Pour ce faire, l'institution a élaboré et diffuse aujourd'hui ce livret du formateur afin de guider et d'outiller les employeurs qui cherchent à mettre en œuvre leurs obligations et toutes les personnes qui souhaitent participer à ce combat en réalisant une session d'information, de sensibilisation ou de formation sur le sujet.

2) Objectif et destinataires

Objectif

Transmettre des connaissances théoriques, juridiques et pratiques sur le thème du harcèlement sexuel en mobilisant différentes techniques d'animation.

Destinataires

Ce livret s'adresse à celles et ceux qui souhaiteraient organiser une intervention sur le thème du harcèlement sexuel au travail. Que vous soyez employeur, salarié ou DRH, ce livret vous guidera dans la réalisation de vos actions de sensibilisation et ou de formation. Il constitue également un point d'appui utile pour rédiger un cahier des charges pour de telles formations et pour évaluer la qualité et la pertinence des éventuelles offres reçues.

Ce livret est aussi destiné aux acteurs qui souhaiteraient s'impliquer et réaliser des séquences de sensibilisation et de formation sur le harcèlement sexuel (professionnels de la formation, associations, cabinets de conseil...).

3) Structure

Le livret est construit autour de 3 grands thèmes et 3 fiches correspondantes qui apportent les connaissances et informations nécessaires sur le harcèlement sexuel.

1. Comprendre et reconnaître le harcèlement sexuel

La fiche 1 « *Comprendre et reconnaître* » permet de mieux cerner le harcèlement sexuel en permettant d'en comprendre les mécanismes mais également le cadre juridique ;

2. Alerter (victimes et témoins)

La fiche 2 « *Alerter* » fait référence aux acteurs qui souhaitent se mobiliser pour faire cesser une situation de harcèlement : cadre juridique et sanctions encourues, ressources potentielles, voies à suivre ;

3. Prévenir et réagir (managers, employeurs)

La fiche 3 « *Prévenir et réagir* » aborde les obligations des employeurs au regard de leur obligation de sécurité envers les salariés : sanction des situations de harcèlement rapportées et mise en place d'actions pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel.

Une fiche pédagogique proposant des pistes d'animation et des supports simples et adaptables vient compléter les fiches thématiques.

La possibilité vous est laissée de choisir les animations qui conviennent le mieux selon le public ciblé, le nombre de thèmes traités, la durée de la séquence. Vous pouvez aussi créer d'autres animations inspirées de celles-ci.

4) Points de vigilance pour toute formation

Sur l'organisation d'une formation

- Le harcèlement sexuel constitue un sujet sensible, le recours à un ou une spécialiste est recommandé. À lui seul, ce livret ne remplace pas la parole et l'expertise d'un professionnel et l'expérience et la pédagogie nécessaires en la matière.
- Il est conseillé d'organiser une sensibilisation de l'ensemble des personnes salariées et une formation plus approfondie pour les acteurs clés que sont les personnels encadrants, les RH ou encore les représentants et représentantes du personnel.
- Une formation ponctuelle sur le harcèlement sexuel ne peut constituer qu'une étape dans un parcours de formation plus global, désormais obligatoire et dans le cadre d'un plan d'action de prévention global et d'une politique cohérente.
- Le plan d'action, obligatoire pour de nombreuses organisations, doit prévoir au-delà des séquences de sensibilisation et de formation ponctuelles, des mesures d'information régulières contre le harcèlement sexuel pour garder le personnel mobilisé.
- Pour garantir la crédibilité de l'employeur et la mobilisation des équipes, y compris dans le cadre des formations, il faut prendre au sérieux

tout signalement et sanctionner les auteurs de harcèlement sexuel.

- Faire précéder la séquence d'un audit interne, pour faire précisément le point sur l'avancée de l'entreprise ou de l'organisation en la matière, le niveau d'information et d'adhésion en interne, le niveau de risque, etc. Les sessions de formation pourront ensuite être adaptées en fonction des résultats de l'audit.

Durant la séance de formation

- Pour comprendre l'ampleur et les mécanismes du harcèlement sexuel, il est nécessaire d'intégrer ce phénomène dans le cadre plus large de la lutte contre les discriminations d'une part et de la lutte contre les violences faites aux femmes d'autre part.
- Penser à équilibrer les temps de parole, notamment entre participants et participantes.
- Ne pas faire de distinction dans la manière d'interpeller ou de donner la parole aux hommes et aux femmes.
- Essayer d'utiliser le féminin et le masculin à l'oral comme à l'écrit (pour les métiers, les exemples...).
- Éliminer toute expression sexiste telle que « mademoiselle ».
- Si une personne signale une situation de harcèlement, il faut trouver un moment individuel, par exemple en fin de séance pour recueillir cette parole sensible. Il faut avant tout être à l'écoute, prendre ce témoignage au sérieux et l'orienter vers les personnes compétentes (médecine du travail, délégué du personnel, référent désigné, association... Voir fiche 2).

Parcours de formation proposés

1) Sensibilisation « grand public » pour les personnes salariées

Il s'agit ici de sensibiliser l'ensemble des personnes salariées au harcèlement sexuel, ses mécanismes, son ampleur et sa définition. Chacun et chacune doit se sentir concerné par le harcèlement sexuel au travail, comme victime ou témoin potentiel d'agissements problématiques, mais plus globalement comme garant d'un collectif de travail sain et solidaire.

DURÉE CONSEILLÉE : AU MOINS 2 HEURES

Objectifs

1. Aider le ou la salariée à reconnaître des faits de harcèlement sexuel
2. Inciter au signalement des faits de harcèlement sexuel auprès de l'employeur
3. Orienter la victime / le témoin
4. Faire connaître les droits des victimes ou témoins

Posture

- Favoriser la prise de conscience de chacun et chacune
- Favoriser la libération de la parole

Points abordés

- Permettre d'identifier des situations de harcèlement sexuel au quotidien
- Inscrire les situations de harcèlement sexuel dans un contexte global marqué par les stéréotypes de genre et les violences sexistes
- Aborder les conséquences sur la santé des victimes salariées et l'environnement de travail
- Rappeler le droit à la protection et au recours des victimes et témoins qui relève des obligations des employeurs
- Présenter le dispositif interne de recueil et de traitements des signalements

Supports

- Fiche 1 « Comprendre et reconnaître »
- Fiche 2 « Alerter »
- Fiche pédagogique

2) Formation destinée aux managers, DRH et employeurs

À l'issue d'une telle formation, les participants et participantes, en tant que représentants du pouvoir hiérarchique de l'employeur (DRH, managers) et acteurs clés de la prévention, doivent identifier le rôle qu'ils peuvent jouer, d'une part pour éviter, et, d'autre part, pour faire cesser le harcèlement sexuel au travail lorsqu'il se manifeste.

DURÉE CONSEILLÉE : 1 À 2 JOURNÉES

Objectifs

1. Comprendre et reconnaître le harcèlement sexuel
2. Faire connaître les obligations de l'employeur face au harcèlement sexuel
 - Information des personnes salariées et candidates
 - Désignation d'un ou une référente
 - Affichage du règlement intérieur
 - Mise en place d'une procédure d'alerte
 - Formation des représentants et représentantes du personnel
3. Donner les modalités de réaction face à des faits de harcèlement sexuel
 - Soutenir et faciliter tout signalement
 - Accompagner la victime
 - Réaliser une enquête en cas de suspicion
 - Sanctionner le ou la salariée reconnu(e) auteur(e) de harcèlement sexuel
 - Protéger les personnes à l'origine du signalement, quand bien même le harcèlement sexuel n'est finalement pas reconnu

Posture

- Favoriser la responsabilisation de l'employeur
- Montrer la mobilisation nécessaire de l'employeur pour prévenir les faits de harcèlement sexuel et prendre en charge d'éventuels signalements

Points abordés

- Présenter le cadre légal et réglementaire
- Permettre l'identification des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes et leur repérage au quotidien
- Décrire les conséquences sur la santé des victimes salariées et l'environnement de travail
- Présenter la politique de prévention de l'organisme (procédures permettant le signalement et le traitement des agissements) et le rôle spécifique que doit jouer le personnel encadrant
- Présenter les réactions à adopter face à un signalement de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes
- Sensibiliser à la nécessité de soutenir, d'accompagner et d'orienter les victimes
- Aborder le rôle majeur des encadrants dans la sensibilisation des équipes

Supports

- Fiche 1 « Comprendre et reconnaître »
- Fiche 3 « Prévenir et réagir »
- Fiche pédagogique



Fiche 1. Comprendre et reconnaître

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Prendre la mesure de l'ampleur du harcèlement sexuel

Comprendre les mécanismes sociaux à l'origine du harcèlement sexuel

Dépasser des idées reçues sur le harcèlement sexuel

Connaître le cadre légal

Distinguer le harcèlement sexuel d'autres types d'infractions

1) L'ampleur du harcèlement sexuel

« **Le harcèlement sexuel, c'est chez les autres** », « **Pas de ça chez nous** », « **Aucun signalement n'a été reçu** ».

Voilà bien souvent les réactions des salariés et managers quand on leur parle de harcèlement sexuel. Pourtant, toutes les catégories socioprofessionnelles et tous les secteurs d'activité sont concernés et aucune structure ne saurait se sentir à l'abri de comportements dont les enquêtes et les récentes mobilisations montrent la prégnance.

C'est au contraire le déni et le silence qui favorisent les actes de harcèlement sexuel et découragent les victimes de faire valoir leurs droits.

LE HARCELEMENT SEXUEL, UN PHÉNOMÈNE D'AMPLEUR...

L'enquête réalisée en 2014 pour le Défenseur des droits¹ révèle qu'**une femme sur cinq a été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle**. Malgré les évolutions du droit en matière de protection contre le harcèlement, la comparaison avec les résultats d'un sondage de 1991 montre que les statistiques stagnent sévèrement².

L'expérience du harcèlement sexuel au travail est équivalente dans les secteurs privé et public : 21% des femmes de 18 à 64 ans interrogées rapportent ainsi avoir subi un harcèlement sexuel dans le privé et 19% dans le public.

20% des sondés déclarent également connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

¹ Enquête sur le harcèlement sexuel au travail (Études et résultats, mars 2014). Les encadrés de statistiques dans ce livret sont issus de cette étude.

² 19% des femmes témoignaient de faits de harcèlement sexuel dans un sondage Louis Harris de 1991, l'intitulé exact de la question était : « À ce sujet [le harcèlement sexuel], dans votre vie professionnelle vous est-il arrivé d'avoir à faire face à des situations : oui, très déplaisantes/oui, assez déplaisantes/non ».

Les gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne, l'environnement de travail tolérant des blagues à caractère sexuel et le chantage sexuel sont, avec l'envoi de messages à caractère pornographique, les manifestations les plus souvent rapportées.

Le harcèlement sexuel tend encore trop fréquemment à être assimilé à une forme de drague lourde ou à de l'humour, plutôt qu'au délit qu'il constitue.

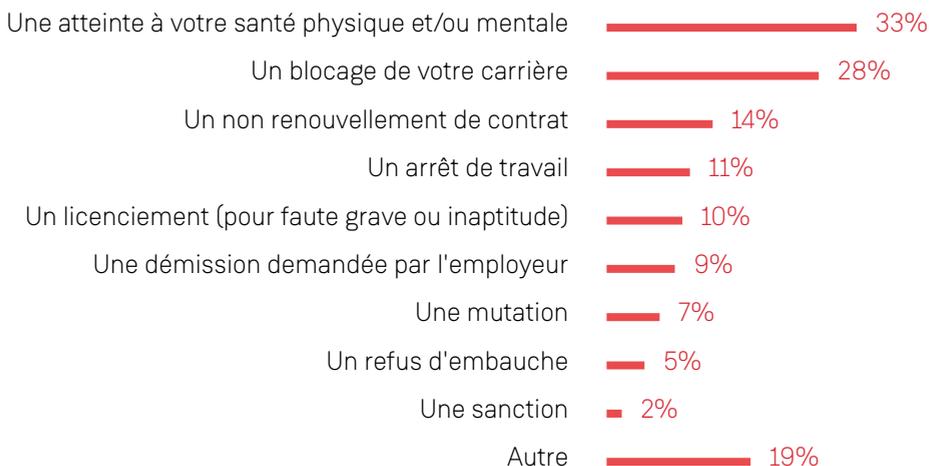
Les répercussions psychologiques et professionnelles de tels agissements sont minimisées et les victimes souvent accusées de réactions disproportionnées face à des comportements que leurs collègues ou supérieurs tendent encore trop souvent à considérer comme anodins.

Pourtant, les conséquences sont loin d'être bénignes. Outre les difficultés professionnelles que le harcèlement entraîne, et qui mènent bien souvent à une précarisation de l'emploi, 33% des victimes déclarent que le harcèlement sexuel qu'elles ont subi a atteint leur santé physique et/ou mentale.

Plus largement, c'est l'ensemble de la vie professionnelle, personnelle et familiale qui peut être touché. La somatisation, les stratégies d'évitement que la victime va être amenée à mettre en place pour supporter ou éviter son agresseur vont modifier son comportement habituel, ce qui peut renforcer son isolement.

Les conséquences du harcèlement / femmes actives 18-64 ans

Question : Cela a-t-il entraîné pour vous :



... ENCORE MAL PRIS EN CHARGE

La prise en charge du harcèlement sexuel se heurte souvent au silence des victimes. Une personne sur dix ne parle à personne des agissements subis, et **dans 70% des cas, ni l'employeur, ni la direction, n'ont été informés de la situation.** Cette solitude s'exprime dans les faits, mais elle est aussi ressentie par les personnes harcelées, car elles sont 65% à estimer n'avoir pu compter que sur elles-mêmes.

Au final, à peine 5% des situations évoquées font l'objet d'un procès.

En outre, quand elle a lieu, **la dénonciation des faits se fait encore bien souvent au détriment de la personne victime** : lorsque la situation a été portée à la connaissance de l'employeur ou de la direction, 40% des personnes harcelées estiment que l'affaire s'est achevée à leur détriment, ce qui ne favorise pas les éventuels signalements ultérieurs.

Même parmi les femmes victimes déclarant que l'affaire s'est conclue au détriment de l'auteur (35%), près de la moitié d'entre elles estiment que celui-ci n'a finalement pas été sanctionné et déclarent au contraire des répercussions négatives sur leur carrière. Force est donc de constater que, dans la majorité des situations de harcèlement sexuel, **l'auteur des faits ne fait pas face aux conséquences de ses actes et ne voit pas sa responsabilité réellement engagée.**

Une hausse des signalements et des plaintes a été observée dans le contexte de libération de la parole et de prise de conscience collective des violences faites aux femmes, né

de l'affaire Weinstein qui a éclaté en octobre 2017 et du mouvement #MeToo qui s'en est suivi. Le renforcement des obligations des employeurs en matière de prévention et de sanction du harcèlement sexuel, qui fait suite à cette mobilisation inédite, assure une meilleure prise en charge de ces situations.

2) Comprendre le harcèlement sexuel

LE TERREAU FAVORABLE DES INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES

Si les auteurs de faits de harcèlement sexuel ne sont pas toujours des hommes, et les victimes pas toujours des femmes, l'ampleur et la banalisation des comportements relevant du harcèlement sexuel ne peuvent néanmoins être comprises sans rappeler le contexte des inégalités femmes/hommes et des violences faites aux femmes dans notre société. Au cœur de ces inégalités et des processus de domination qui favorisent le maintien des hiérarchies entre femmes et hommes, les violences contre les femmes prennent de multiples formes : psychologiques, verbales, économiques, physiques ou sexuelles.

La répression du harcèlement sexuel dans les relations de travail, qui figure dans la législation française depuis 1992, s'inscrit dans l'histoire de la longue lutte contre le « *droit de cuissage* » et vise à répondre à la

perpétuation des violences au sein de la sphère professionnelle, dans la continuité des violences physiques et sexuelles exercées sur les femmes dans la sphère conjugale et familiale.

Malgré les avancées du droit et les évolutions de notre société, le corps des femmes reste trop souvent perçu comme un objet (et les publicités alimentent tous les jours cette idée). Au travail, dans l'espace public ou au sein de leur famille, les femmes ont toutes des anecdotes personnelles sur leur expérience quotidienne du sexisme. Propos machistes, attouchements dans les transports publics, agressions sexuelles, viols : les degrés de gravité sont divers mais tous ces actes relèvent du même processus de domination, alimentant ainsi les violences subies par les femmes.

Il est nécessaire d'expliquer les mécanismes qui lient stéréotypes de genre, discriminations et inégalités pour expliquer le fonctionnement insidieux du harcèlement sexuel, et la place qu'il occupe dans le continuum des violences sexuelles.

Le harcèlement sexuel ne saurait être compris et présenté comme le produit d'une relation individuelle : ce phénomène et son ampleur s'inscrivent dans le cadre de rapports sociaux inégalitaires entre femmes et hommes, qui caractérisent notre société qui reste marquée par la présence des violences sexistes et sexuelles.

DÉPASSER LES IDÉES REÇUES

Une des tendances fortes concernant le harcèlement sexuel est la catégorisation des victimes, aussi bien que des auteurs de harcèlement. Or le phénomène concerne toutes les catégories sociales et il est **impossible de définir un profil-type de la personne victime ou harceleur**.

Qui harcèle ?

La très grande majorité des auteurs sont des hommes. Dans l'imaginaire collectif, la personne qui harcèle possède une forme d'autorité sur la victime, ce qui est loin d'être toujours vrai.

Si le rapport hiérarchique entre la victime et l'auteur du harcèlement est courant et peut éventuellement expliquer la particulière difficulté qu'ont les victimes à rapporter les faits, il est important de souligner qu'un rapport de subordination ou d'autorité ne naît pas du seul rapport hiérarchique entre l'auteur et la victime.

L'enquête du Défenseur des droits montre que les simples collègues sont davantage pointés que les supérieurs hiérarchiques. De même, les clients ou fournisseurs sont concernés.

Certains contextes professionnels semblent, plus que d'autres, propices aux violences sexistes et sexuelles. Les secteurs qui se caractérisent par la prépondérance d'hommes, par une faible mixité sexuelle et, de ce fait, bien souvent par une culture de métier historiquement masculine voire sexiste, constituent un terreau favorable pour des situations de harcèlement sexiste et sexuel.

Les auteurs du harcèlement / femmes actives 18-64 ans

Question : Qui est (ou était) à l'origine de cette situation ?



C'est aussi le cas des professions qui comportent un contact direct avec un public, ce qui constitue pour les femmes un facteur de surexposition aux risques, en démultipliant les interlocuteurs.

Limiter le groupe de personnes susceptibles de harceler à une minorité de pervers est donc totalement simpliste au regard de l'ampleur du phénomène.

Qui sont les victimes ?

Sur la tranche d'âge 20-69 ans, 1 femme en emploi sur 40 (320 000) et 1 homme en emploi sur 80 (170 000) indiquent avoir été confrontés à une situation de harcèlement sexuel au travail sur une année donnée³.

Le harcèlement sexuel, en au travail, se cumule plus souvent pour les femmes que pour les hommes à d'autres infractions sexuelles, c'est-à-dire des contacts à caractère sexuel imposés (« pelotage » des seins ou des fesses, « frottage » ou encore baisers forcés).

Sans aller jusqu'aux atouchements du sexe ou aux rapports sexuels forcés, ils contribuent à créer une situation intimidante, hostile ou offensante portant atteinte à la dignité des personnes concernées.

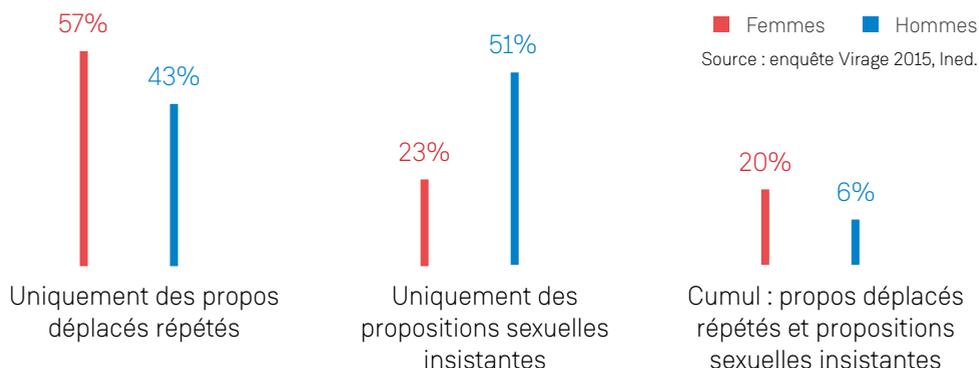
S'il est impossible d'identifier un profil-type parmi les victimes – toutes les catégories sociales, origines et tranches d'âge peuvent être concernées – les femmes sont nettement plus exposées.

Cependant certaines catégories de personnes sont davantage exposées et subissent des pressions plus intenses. Les ouvrières apparaissent particulièrement concernées et, dans une moindre mesure, les professions intermédiaires. Selon les enquêtes, c'est plus largement le cas des jeunes femmes, le phénomène semblant diminuer continûment avec l'âge ; des femmes se définissant comme homosexuelles ou bisexuelles ; et celles qui doivent porter une tenue obligatoire qui dévoile les formes du corps.

³ Hélène Guedj, « Une approche statistique du harcèlement sexuel à partir de l'enquête Virage », *Insécurité et délinquance 2017 : premier bilan statistique*, SSMSI, janvier 2018. Situations : oui, très déplaisantes/oui, assez déplaisantes/non ».

Situations vécues par les personnes concernées au cours des 12 derniers mois

(en % des personnes concernées)



Les personnes ayant déclaré des violences au travail vivent plus souvent seules ou en situation de monoparentalité. Les victimes sont également plus souvent en contact avec du public et plus nombreuses à avoir des horaires de travail décalés⁴.

Il doit être noté que les salariées en situation plus vulnérable ne sont pas les mieux armées pour se défendre et dénoncer le harcèlement subi.

Harcèlement, humour et séduction

De nombreuses personnes ont tendance à considérer comme du harcèlement sexuel des actes qui constituent d'un point de vue juridique une agression sexuelle, et à minimiser la gravité du harcèlement réduit à une forme de « drague » maladroite ou à une forme d'humour mal compris.

L'erreur fondamentale consiste ici à placer le harcèlement et la séduction sur un même spectre, comme si le premier n'était qu'une version exagérée, souvent dite « lourde » de la seconde⁵.

Pourtant, il existe non pas une différence de degré entre la drague et le harcèlement mais une différence de nature. La séduction est un rapport d'égalité quand le harcèlement ou les violences sexistes et sexuelles sont des rapports de domination.

La séduction exige le consentement, des rapports égaux et la réciprocité. Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Ainsi, la personne charmée se sent bien, respectée, désirée, en sécurité. En clair, si une personne poursuit ses avances et/ou allusions après un refus ou l'absence de consentement, la réciprocité devient caduque et le harcèlement s'installe.

Le harcèlement relève de la violence, et marque une volonté de pouvoir, de domination sur la victime : **la personne qui harcèle ne cherche pas à séduire ou à plaire**, elle veut imposer ses choix et son pouvoir.

⁴ Enquête Virage, *Violences et rapports de genre, chapitre 7, Violences dans la sphère professionnelle*. Sylvie Cromer, Adeline Raymond (2019).

⁵ Définitions issues notamment du livret pédagogique « *L'accompagnement d'une femme victime de violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail* » de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), 2018.

Elle ne tient pas compte des désirs, des choix, du consentement de l'autre. Il n'y a aucune réciprocité dans cette relation. Il y a un dominant et un dominé. Ainsi, la victime est mal à l'aise, humiliée, nerveuse, en colère et cherche bien souvent à éviter de se retrouver en présence de l'auteur des faits. Le harcèlement sexuel porte atteinte à la dignité de la victime en raison du caractère dégradant ou humiliant des agissements et/ou crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Féliciter une collègue pour son teint hâlé à son retour de vacances peut être acceptable en entreprise mais complimenter quelqu'un de manière insistante sur sa ligne ou son regard, voire sa poitrine, peut déjà constituer du harcèlement sexuel.

Tenter de faire croire aux victimes et aux autres qu'il s'agit de séduction est précisément une stratégie mise en œuvre par les auteurs des faits pour décrédibiliser la parole des personnes harcelées et garantir ainsi leur impunité. Or, la séduction suppose un accord manifeste. En l'absence de consentement, il s'agit de harcèlement sexuel !

Le **consentement** est le fait de donner son accord. La personne qui fait l'objet de harcèlement sexuel ne consent pas et ne désire pas ces comportements et/ou propos et/ou images à connotation sexuelle.

EN BREF

1

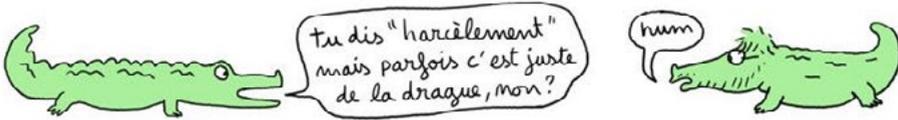
Le consentement doit être réciproque, mutuel et continu :

- Le consentement, ou le non-consentement, peut être verbal (propos, écrits) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement) ou les deux ;
- Le silence ne vaut pas consentement ;
- Le consentement doit être libre et éclairé ;
- Le consentement doit être donné par la personne elle-même ;
- Le consentement est temporaire, il peut être donné puis retiré à tout moment.

2

Il n'y a pas consentement si :

- Il est donné par un tiers ;
- La personne n'a pas la capacité de consentir (par exemple : la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool, de drogue, de médicament, endormie, dans le coma...) ;
- Elle a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale ;
- Elle a exprimé le fait qu'elle a changé d'avis.



DRAGUE
=
se fait à deux.



DRAGUE IMPOSÉE
=
HARCÈLEMENT



Pas de réponse
peu de réponse
= NON
et pas
"insiste encore!"



Sourire gêné
Excuses bidons
= Non poli = NON



Serveuse (ou tous les jobs en contact avec les clients)
PARLER/SOURIRE
ça fait parti du job
= PAS une déclaration d'amour
= PAS une invitation à harceler!!!

LES VICTIMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL N'ONT PAS D'HUMOUR ?

L'humour, et son camouflage en amusement bénin à travers l'argument « c'est juste une blague », joue un rôle majeur dans la diffusion des préjugés sexistes. La moquerie sexuelle participe, rituellement, de l'infériorisation des femmes. Les plaisanteries graveleuses à répétition, les remarques sur l'apparence physique constituent des armes redoutables pour discréditer l'autre, le discriminer et l'exclure.

L'étalage de blagues et d'allusions misogynes, sexistes, grivoises, voire les trois, même non dirigées contre une personne en particulier, crée une ambiance sexiste potentiellement constitutive de harcèlement qui n'a pas sa place au travail.

Il est important de souligner qu'un sourire poli suite à un compliment déplacé ou à une mauvaise blague sexuelle ne démontre pas nécessairement une adhésion au comportement mais peut relever de la gêne.

Accepter des insultes envers les femmes et des blagues sexuelles et sexistes, c'est de fait autoriser les violences. Il est important de souligner que si l'humour a toute sa place au travail, la maîtrise de notre langage est le signe que notre société progresse⁶.

3) Définition légale du harcèlement sexuel

En droit, le harcèlement sexuel est assimilé à une discrimination fondée sur le sexe.

Le « harcèlement discriminatoire » est en effet défini comme « *tout agissement lié à l'un des motifs [de discrimination] subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* », selon la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Il importe de ne pas confondre le harcèlement sexuel avec d'autres formes de **harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe**⁷ qui n'ont pas de connotation sexuelle. Par exemple, le fait de ridiculiser régulièrement une subordonnée ou une collègue en arguant qu'elle est incompétente en raison de son sexe ou le fait de la dénigrer, en ne lui adressant pas la parole parce qu'elle est une femme, constitue un harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe.

⁶ Pour approfondir cette question, voir le Rapport [Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité](#) du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 6 mars 2015.

⁷ Voir la brochure sur [Le harcèlement discriminatoire au travail](#) du Défenseur des droits, septembre 2018.

Le harcèlement sexuel est défini de manière similaire dans le code du travail et dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires⁸. Mais la définition du harcèlement sexuel a été élargie dans le code pénal par la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. La nouvelle définition intègre dans la notion de harcèlement sexuel les comportements ou propos répétés à connotation sexuelle.

Ces textes donnent une double définition du harcèlement sexuel :

- le harcèlement sexuel qui repose sur la répétition d'actes (1) ;
- le harcèlement sexuel qui résulte d'une pression grave sur la victime dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (2).

L'auteur de harcèlement sexuel risque :

- une **sanction disciplinaire** qui peut aller jusqu'au licenciement ;
- une **sanction civile** : réparation du préjudice en versant des dommages et intérêts à la victime ;
- une **sanction pénale** : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Dans certaines circonstances (par exemple en cas d'abus d'autorité dans une relation de subordination), la peine est aggravée. L'auteur risque alors 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL CONSTITUÉ PAR DES ACTES RÉPÉTÉS

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

Code du travail, article L.1153-1 ; loi du 13 juillet 1983, article 6 ter ; code de la Défense, article L.4123-10-1 ; loi n°2008-496 du 27 mai 2008, art. 1^{er}.

En droit pénal, le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste peut constituer un harcèlement sexuel.

Code pénal, article 222-33-1

Les agissements peuvent être de différents types

Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont verbales : plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire, questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harceleuse sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse, dénigrement de la conjointe ou du conjoint de la personne harcelée, volonté de créer une intimité inadaptée, incongrue, précipitée.

Ces faits peuvent également s'exprimer par écrit (lettres, SMS, courriels) ou à travers des supports visuels. Dans ces derniers cas, il peut s'agir d'images ou de vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue ou montrées depuis son ordinateur, sa tablette numérique, son téléphone, etc.

Le harcèlement sexuel peut aussi se traduire par de multiples signes non verbaux ou des attitudes à connotation sexuelle : dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne, la siffler, mimer un acte sexuel ou rechercher une promiscuité physique (volonté d'embrasser systématiquement à titre de salut ou poignée de main insistante), se positionner de sorte que la personne harcelée n'ait pas d'issue physique, sollicitation pour réajuster des vêtements ou une coiffure.

Enfin, des contacts physiques non constitutifs d'agressions sexuelles⁹ peuvent caractériser – sous couvert de gestes anodins, désintéressés, bienveillants ou accidentels – un harcèlement sexuel : poser la main sur l'épaule ou sur le genou, toucher les cheveux ou un vêtement, jambes qui se heurtent ou se frôlent sous la table, etc.

Les agissements peuvent ne pas être directement sexuels mais connotés sexuellement. Ainsi, des agissements non explicitement sexuels (propositions de partir en week-end ou faire un cadeau trop « intime ») peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel dans certains contextes.

Harcèlement sexuel d'ambiance :

Ces agissements peuvent viser directement la victime mais le harcèlement sexuel pourra être aussi caractérisé à partir du moment où la victime évolue dans un environnement professionnel marqué par des comportements et propos sexistes et à connotation sexuelle.

[Cour d'appel d'Orléans, ch. Soc., 7 février 2017, n°15-02566](#)

Le terme « imposer » signifie que les agissements sont subis et non souhaités par la victime

La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante. L'absence de consentement peut résulter du contexte dans lequel les faits se produisent. Un silence permanent face aux agissements, une gêne manifeste, des conduites d'évitement (comme éviter les déplacements professionnels en présence de l'auteur des faits ou éviter les déjeuners collectifs auxquels il participe) sont assimilables à une absence de consentement.

Il est important de rappeler que bien souvent les victimes ne sont pas en capacité de contester expressément la situation. Le lien professionnel tend à les empêcher d'exprimer leur absence de consentement aussi explicitement qu'elles le souhaiteraient car elles craignent, souvent à juste titre, des représailles professionnelles et une mise à l'écart.

⁹ Voir plus loin les infractions apparentées qui ne relèvent pas du harcèlement sexuel.

Quelle répétition des agissements ?

La condition de répétition des actes (tels que décrits dans le premier alinéa de la loi) exige uniquement que les faits aient été commis à au moins deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis. Les actes peuvent être répétés dans un très court laps de temps.

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations prévoit une définition plus large et permet de **caractériser de harcèlement sexuel un acte unique à connotation sexuelle lorsqu'il atteint un certain degré de gravité** :

« Tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Article 1^{er}

Cette définition plus large, qui ne peut être invoquée que devant un juge civil, mais pas devant le juge pénal, a été entérinée par la jurisprudence administrative et judiciaire.

Un arrêt du Conseil d'État indique ainsi *« que des propos, ou des comportements à connotation sexuelle, répétés ou même, lorsqu'ils atteignent un certain degré de gravité, non répétés, tenus dans le cadre ou à l'occasion du service, non désirés par celui ou*

celle qui en est le destinataire et ayant pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à sa dignité, soit, notamment lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'une personne qu'elle pense susceptible d'avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à l'encontre de la victime, une situation intimidante, hostile ou offensante sont constitutifs de harcèlement sexuel et, comme tels, passibles d'une sanction disciplinaire. »

CE, 15 janvier 2014, La Poste SA c/ MB, n°362495

En matière judiciaire, la chambre sociale de la Cour de cassation a également admis que le harcèlement sexuel pouvait être constitué par un acte unique, y compris lorsque l'auteur du harcèlement n'a pas usé de pressions graves.

Dans un arrêt de 2017, la Cour de cassation reconnaît *« qu'un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel ».*

En l'espèce, le président de l'association pour laquelle la victime travaillait en qualité d'animatrice, avait *« conseillé »* à la salariée qui se plaignait de coups de soleil de *« dormir avec lui dans sa chambre »*, *« ce qui lui permettrait de lui faire du bien »*. La salariée établissait un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

Cass.soc. 17 mai 2017, n°15-19300

Pour être punissables, il faut également que ces propos ou gestes produisent un effet négatif sur la personne harcelée :

- une atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- **et/ou** l'instauration d'une situation intimidante, hostile ou offensante.

Chacun de ces effets est constitutif d'un harcèlement sexuel.

L'atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant peut-être constituée par des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes.

Pascale, commerciale, partage son bureau avec deux autres collègues de son service et son supérieur hiérarchique. De manière répétée, ce dernier lance des propos tels que « *ici ça manque de fornication* », « *jeudi c'est sodomie* » qu'il qualifie de « *cri de guerre* » proféré presque tous les jeudis « *pour détendre l'atmosphère* ». Outre ces expressions à connotation sexuelle lancées à la cantonade, Pascale fait également l'objet de déclarations la visant personnellement telles que « *quand tu contractes tes mâchoires, tes seins remontent* » etc.

Le juge a considéré que « *la répétition de ces diverses 'taquineries', tantôt à connotation sexuelle, tantôt moqueuses voire quasiment insultantes, visant expressément et personnellement la plaignante et faisant toujours de près ou de loin référence à son physique [...] était intrinsèquement de nature à humilier ou offenser la personne qui en était la cible* » et a reconnu le harcèlement sexuel.

Tribunal correctionnel d'Aix-en-Provence,
30 novembre 2015, n°15/3466

La situation intimidante, hostile ou offensante peut être constituée par un comportement qui a pour conséquence de rendre insupportables les conditions de travail de la victime.

Sofia est journaliste dans un magazine. Elle est quotidiennement témoin de propos à connotation sexuelle tenus par ses collègues masculins. Plusieurs fois par jour, ils se lancent des insultes sexistes et/ou miment bruyamment des rapports sexuels. Sofia doit aussi supporter les photos à caractère sexuel affichées sur les murs de la rédaction ainsi que celles qui font office d'économiseurs d'écran sur les ordinateurs de ses collègues.

Même si la salariée n'a pas été personnellement visée, elle a bien été victime de harcèlement sexuel : le juge a considéré que cette dernière a été exposée à des propos et comportements non souhaités à caractère sexuel ayant pour conséquence de rendre insupportables les conditions de travail de la victime.

Décision du Défenseur des droits n°2016-212
du 29 juillet 2016 - Cour d'appel d'Orléans,
7 février 2017, n°15/02666

Il est important de rappeler que **le harcèlement sexuel ne se définit pas uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur** – obtenir des faveurs sexuelles – comme c'était le cas avant 2012, mais par **les conséquences des agissements sur la victime** – atteinte à sa dignité ou situation intimidante, hostile ou offensante.

HARCÈLEMENT SEXUEL RÉSULTANT D'UN CHANTAGE SEXUEL

Est assimilé au 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.

Code pénal, article 222-33-I-II ; code du travail, article L.1153-1 ; loi du 13 juillet 1983, article 6 ter ; code de la défense, article L.4123-10-1

La notion de pression grave recouvre des situations très variées, dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- d'un avantage comme l'obtention d'un emploi, d'une augmentation ou d'un contrat à durée indéterminée ;
- ou de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré.

Ainsi, le fait de proposer une relation sexuelle à un candidat ou une candidate à l'occasion d'un entretien de recrutement constitue un harcèlement sexuel. En l'espèce, la pression est caractérisée par le fait que le recruteur tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie de l'obtention d'un emploi. Ce type d'agissement est souvent qualifié de « chantage sexuel » dans le langage courant.

L'acte de nature sexuelle recherché peut être très divers

Il n'est ainsi pas exigé que soit recherchée une relation sexuelle. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel.

La finalité peut être réelle ou apparente

Autrement dit, il n'est pas nécessaire que l'auteur ou l'auteure recherche véritablement un acte de nature sexuelle à partir du moment où il ou elle l'a laissé entendre. Cela permet de sanctionner les personnes qui agissent sans avoir vraiment l'intention d'obtenir un acte sexuel, par exemple par jeu ou dans le seul but d'humilier la victime dès lors que, de façon objective et apparente, les pressions ne pouvaient que donner l'impression à la victime comme aux tiers qui ont pu en être les témoins, qu'un acte de nature sexuelle était recherché.

Il n'est pas nécessaire que l'acte soit recherché directement au profit de l'auteur ou auteure du harcèlement

Il peut l'être au profit d'un tiers.

EN BREF

1 Pour être reconnu, le harcèlement sexuel exige :

Des actes répétés à connotation sexuelle :

- qui portent atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- qui créent à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.

Et/ou

Une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle

2 Le harcèlement sexuel peut être reconnu même en l'absence :

- d'agissements explicitement sexuels ;
- d'une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime ;
- d'une contestation expresse de la victime ;
- d'agissements commis sur le lieu de travail ;
- d'un acte recherché au profit direct de l'auteur du harcèlement.

4) Les infractions apparentées ne relevant pas du harcèlement sexuel

L'expression « harcèlement sexuel » est parfois indûment employée en lieu et place d'une pluralité de violences qui vont des injures sexistes au viol.

L'injure (Code pénal, art. R. 621-2)

Une injure est une parole, un écrit, un geste ou un procédé adressé à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. Celle-ci peut notamment avoir un caractère sexiste.

Peine encourue : 750 € d'amende

L'outrage sexiste (Code pénal, art. 621-1)

L'article 15 de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a introduit dans nos textes l'infraction d'outrage sexiste, lequel est défini comme le fait « *d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* »

Peine encourue : 750 € d'amende

Une autre infraction identifiée par le code du travail (art. L. 1142-2-1) et le statut général des fonctionnaires (article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) est proche : **L'agissement sexiste** est un 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, offensant ou humiliant.

Diffusion de message contraire à la décence : la pornographie

(Code pénal, art. R624-2)

Le fait de diffuser sur la voie publique ou dans des lieux publics (tels que les environnements collectifs de travail) des messages contraires à la décence et notamment des représentations (sous forme d'écrits, de dessins, de photos, etc.) d'ordre sexuel est interdit. Il est également interdit d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages sans demande préalable du destinataire.

Peine encourue : 750 € d'amende

L'exhibition sexuelle

(Code pénal, art. 222-32)

L'exhibition sexuelle consiste en l'exécution d'un acte sexuel imposé à la vue d'autrui, et commis dans un lieu accessible aux regards du public. Cela comprend également l'exhibition d'une partie intime.

Peine encourue : 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende

Harcèlement téléphonique ou cyber-harcèlement

(Code pénal, art. 222-16)

Le harcèlement téléphonique est constitué par des appels téléphoniques malveillants réitérés. Le cyber-harcèlement est constitué par des envois réitérés de messages malveillants émis par la voie des communications électroniques.

Peine encourue : 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende

L'agression sexuelle

(Code pénal, art. 222-22)

L'agression sexuelle est toute atteinte sexuelle sans pénétration commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace.

Par exemple, des attouchements sur les seins/fesses d'un ou une collègue, un baiser forcé. Il peut aussi y avoir agression sexuelle commise par surprise si l'auteur agit alors que la victime ne s'y attend pas.

Peine encourue : 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende

Le viol (Code pénal, art. 222-23)

Le viol est un acte de pénétration sexuelle commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace. Le viol concerne tout acte sexuel avec pénétration de quelque nature qu'il soit : ceci désigne toute pénétration sexuelle, qu'elle soit vaginale, anale (sodomie) ou orale (fellation), ou pénétration sexuelle par la main ou des objets.

Peine encourue : 15 ans de réclusion criminelle



Fiche 2. Alerter et accompagner les victimes

Faisant suite à la fiche 1 dédiée à la définition du harcèlement sexuel, cette fiche est utile pour alimenter un module pour **sensibiliser ou animer une séquence de formation à destination de l'ensemble des salariés du secteur privé ou des personnels de la fonction publique** afin de les informer des voies pour signaler en interne tout comportement et propos susceptibles de caractériser un harcèlement sexuel (cf. les obligations de leur employeur) et de leur rappeler les postures à adopter pour faire cesser tout harcèlement sexuel au plus vite. La présentation des procédures de signalement et d'enquête internes établies par l'employeur aux salariés en formation devra être précisée au regard des actions, systèmes et acteurs ressources véritablement mis en place. La présente fiche vise également à les informer des voies de recours devant le juge qui peut être saisi quand l'employeur fait preuve d'inertie pour répondre aux faits de harcèlement sexuel et ne répond pas à ses obligations.

Les faits de harcèlement sexuel peuvent être signalés par la victime elle-même et/ou par un ou des témoins. La personne qui anime la formation insistera tout particulièrement sur la responsabilité de chacun et chacune des salariés de l'organisme et de leur

employeur afin d'une part, de ne pas favoriser un tel environnement de travail et d'autre part, d'alerter en cas de faits de harcèlement sexuel pour permettre la protection de la ou des personnes concernées.

1) Signaler les faits de harcèlement sexuel

On ne peut combattre les situations de harcèlement sexuel sans s'opposer et signaler les comportements et propos déplacés, d'abord auprès de son employeur.

La loi protège les personnes qui ont rapporté des faits de harcèlement, victimes comme témoins, contre toute mesure de représailles. Tout refus de promotion, mise au placard, sanction ou licenciement prononcé par l'employeur à la suite d'un signalement, d'une plainte ou d'une action en justice constitue une discrimination et sera déclaré nul par le juge.¹⁰

¹⁰ Voir notamment la Décision 2019-087 du 8 avril 2019 du Défenseur des droits relative au manquement à son obligation de sécurité et à des mesures de rétorsion de la part de l'employeur d'une salariée ayant dénoncé des faits de harcèlement sexuel.

Concernant l'emploi privé :

Une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel doit être prévue par l'employeur de droit privé.

Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 3

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent ou une référente chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La loi laisse une marge de manœuvre pour déterminer en détails ses missions. Il ou elle pourra notamment mettre en place des actions de sensibilisation et de formation, des procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des cas de harcèlement sexuel ou encore orienter les salariés vers les autorités compétentes.

Art. L. 1153-5-1 du Code du travail

Par ailleurs, « [...] 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, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

Article 2314-1 du Code du travail

Voir également le **guide pratique et juridique** réalisé par le ministère du Travail : « harcèlement sexuel et agissement sexiste au travail : prévenir, agir, sanctionner » mars 2019

Concernant l'emploi public :

La mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des discriminations et des violences sexuelles et sexistes est désormais obligatoire pour l'ensemble des administrations, collectivités et établissements publics.

Art. 6 quater A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, créé par l'art. 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Voir la **Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence** élaborée par la DGAFF.

Voir le **Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique qui précise la procédure de signalement au niveau interne.**

Si une victime est dans l'incapacité de dénoncer des faits de harcèlement sexuel (peur des représailles par exemple), les personnes témoins peuvent alors jouer un rôle crucial. Qu'elles soient témoins directs ou que les faits de harcèlement sexuel soient portés à leur connaissance, les personnes peuvent les signaler, notamment aux acteurs de l'organisme employeur chargés de traiter ces situations.

Le témoignage d'une personne victime ou témoin de faits constitutifs de harcèlement sexuel doit alors être entendu de façon attentive et sans jugement.

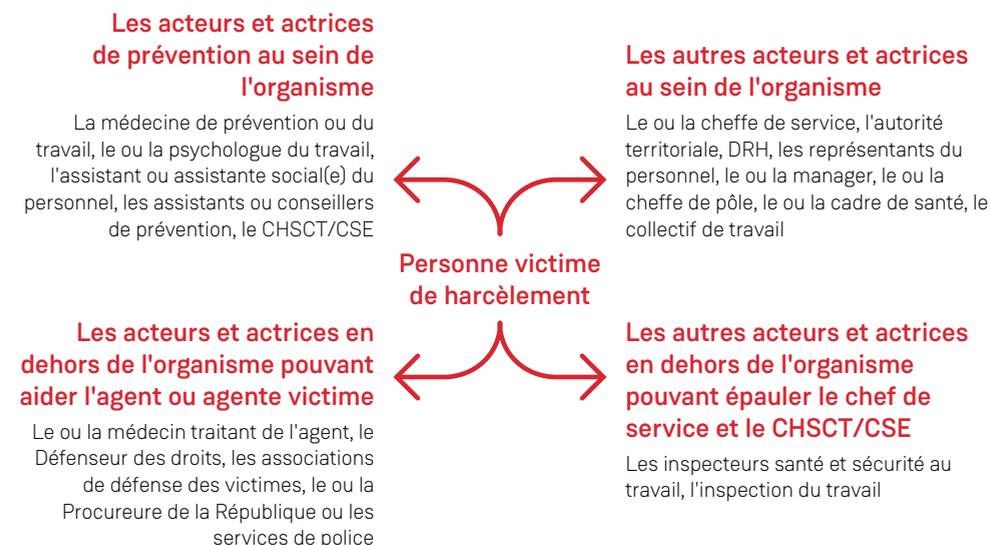
Quelques précautions méritent d'être soulignées :

- même s'ils sont évasifs, il faut prendre au sérieux les propos de la personne ;
- rester neutre dans son attitude et ne pas faire de suggestions en posant des questions, laisser la victime parler avec ses propres mots, à son rythme ;
- éviter les réactions trop fortes et maîtriser ses propres émotions ;
- vérifier si la personne dispose d'un réseau de soutien et enclencher la procédure d'alerte interne. Si elle veut garder la situation confidentielle, il convient de l'orienter vers un professionnel de santé qui pourra à son tour relayer son témoignage dans le cadre du secret médical.

Il est recommandé aux victimes de harcèlement sexuel d'alerter la médecine du travail ou de prévention au regard des conséquences psychologiques, et plus généralement médicales, mais également professionnelles de tels comportements.

Autres conseils pour soutenir une victime de harcèlement sexuel dans la constitution de son dossier : prendre des notes au fur et à mesure des événements, propos et attitudes en cause pour être en capacité ensuite de retracer chronologiquement et précisément les faits dénoncés, conserver tout type de preuve, avoir copie de son dossier médical, de ses courriers et mails de signalement à l'employeur, etc.

Les acteurs et actrices mobilisables en cas de harcèlement sexuel



Source : Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, DGCS, SDFE et Défenseur des droits, 2018, p. 99

SAISIR LE DÉFENSEUR DES DROITS

Autorité indépendante de l'État créée en 2011, le Défenseur des droits est compétent pour traiter les réclamations des victimes de harcèlement sexuel au titre de sa mission de lutte contre les discriminations.

Toute personne physique (individu) ou morale (société, association...) se considérant discriminée ou victime de harcèlement discriminatoire ou sexuel peut le saisir directement et gratuitement par téléphone (09 69 39 00 00), par courrier, sur le site <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir> ou par le biais d'un des 520 délégués répartis en France métropolitaine et Outre-mer.

2) Faire cesser les faits par l'employeur

Dès lors que l'employeur est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il doit justifier qu'il a pris les mesures pour faire cesser les faits de harcèlement pour être exonéré de sa responsabilité.

Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, n°14-19702

Lorsqu'une situation de harcèlement sexuel au travail est signalée, l'employeur, public comme privé, est tenu de réagir rapidement afin de faire cesser les faits, de protéger et mettre à l'abri la victime. Ce dernier est en effet responsable de la santé et de la sécurité de son personnel, or le harcèlement sexuel fait partie des risques pour la santé et la sécurité des salariés ou agents dont l'employeur peut être tenu pour responsable.

Protection fonctionnelle des agents publics

L'agent ou agente publique, victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions, bénéficie de la protection fonctionnelle. L'administration doit protéger la personne, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'elle a subis. La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur, à la date des faits en cause.

L'administration doit donc engager un certain nombre de démarches destinées à éviter toute aggravation du préjudice et à assurer la sécurité de l'agent : apporter un soutien institutionnel (par exemple, par le biais d'un courrier des supérieurs hiérarchiques), mettre à l'abri la personne, favoriser sa prise en charge médicale et engager une procédure disciplinaire si l'auteur du harcèlement sexuel est un ou une collègue de la fonction publique¹¹.

¹¹ Voir la Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Pour assurer la sécurité et la santé de la victime, et plus largement du collectif de travail, l'employeur doit mettre en place :

- Un **plan de prévention, obligatoire**, contre les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ;
- Un **dispositif de signalement** réactif et efficace.

Une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel doit être prévue par l'employeur de droit privé.

Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 3

La mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des discriminations et des violences sexuelles et sexistes est désormais obligatoire pour l'ensemble des administrations, collectivités et établissements publics.

Art. 6 quater A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, tel que modifié par l'art. 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Voir la Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence élaborée par la DGAFP et le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

Dans le cadre de la séance de formation, il est souhaitable d'aborder et d'interroger le public sur sa connaissance et l'efficacité des systèmes d'alerte mis en place par leur employeur.

Le Défenseur des droits a publié une décision-cadre sur les préconisations à suivre pour mettre en place une procédure d'alerte respectueuse des droits des parties prenantes :

[Décision MLD 2015-151 du 2 juillet 2015](#)

- Accompagner et protéger la victime en mettant en place des **mesures conservatoires**. Notons que ce n'est pas nécessairement à la victime de se déplacer (mise en congé, changement de poste, mobilité géographique, etc.), sauf si elle le demande ;
- **Enquêter** rigoureusement et rapidement en cas de suspicion ;
- Mettre en place des **sanctions disciplinaires** à l'égard du salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel (le licenciement pour faute est insuffisamment utilisé par les employeurs pour sanctionner un auteur de harcèlement, ces derniers privilégiant, à tort, l'avertissement, la mise à pied ou encore la mutation). Pourtant, la Cour de cassation affirme depuis de nombreuses années que les faits de harcèlement sexuel sont constitutifs d'une faute grave justifiant un licenciement de l'auteur¹². Dans le même sens, le Conseil d'État a jugé que la mise à la retraite d'office et la radiation du corps des ministres plénipotentiaires d'un ambassadeur auteur de harcèlement sexuel ne constitue pas une sanction disproportionnée¹³.

Pour approfondir les obligations des employeurs, voir la fiche 3 « Prévenir et réagir ».

¹² Voir notamment Cass. Soc., 5 mars 2002, n° 00-40717 et Cass. Soc., 14 sept. 2016, n° 15-14.630.

¹³ CE, ass., 13 nov. 2013, n° 347704, publié au recueil Lebon.

3) Faire sanctionner les faits par le juge

Aide juridictionnelle

Si la victime a de faibles ressources, elle peut demander l'aide juridictionnelle avant ou après que l'affaire soit engagée. L'aide juridictionnelle permet de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle par l'État des honoraires et frais de justice (avocat, huissier, etc.). La demande se fait par formulaire et est soumise à des conditions de ressources.

En savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074>

Au-delà de la responsabilité première de l'employeur pour faire cesser le harcèlement, la ou les victimes peuvent engager des poursuites devant les juridictions.

Dans le cadre de la **protection fonctionnelle** due à une victime relevant de la fonction publique, l'administration doit lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices subis. La mise en œuvre de la protection fonctionnelle permet à l'agent ou l'agent(e) victime d'obtenir directement auprès de son administration, l'indemnisation du préjudice subi, avant même qu'une éventuelle action soit engagée à l'encontre de l'auteur devant les juridictions.

La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur, à la date des faits en cause.

En savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32574>

Surtout, il convient de bien **distinguer droit pénal d'une part, et droit du travail et dispositions régissant les fonctionnaires d'autre part**, car ils n'ont pas les mêmes objectifs et ne visent pas les mêmes « personnes » : dans le cadre d'une plainte au pénal, la personne harceleur est directement visée, en sus éventuellement de l'employeur ; dans le cadre d'un recours devant les juridictions des prud'hommes ou devant le juge administratif, c'est l'employeur, en tant que personne morale, qui est mis en cause pour non-respect de son obligation de santé et de sécurité.

De plus, les dispositions relatives au harcèlement sexuel dans le code pénal d'une part, et dans le code du travail et la loi du 13 juillet 1983, d'autre part, correspondent à **deux procédures et deux systèmes de preuve indépendants**.

Procédures disciplinaires et procédures pénales sont également indépendantes les unes des autres. **L'employeur peut – et devrait – donc se prononcer sur la sanction disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours.**

En outre, si le juge pénal a statué et relaxé une personne mise en cause pour harcèlement sexuel, l'employeur peut tout de même la sanctionner. En effet, la relaxe ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune preuve, mais que celles-ci se révèlent insuffisantes pour caractériser le délit de harcèlement sexuel au regard du droit pénal.



Source : Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, DGCS, SDFE et Défenseur des droits, 2018, p. 30

La relaxe par le juge pénal pour défaut de preuve de l'élément intentionnel du harcèlement sexuel n'empêche pas le juge civil de reconnaître le harcèlement sexuel. En effet, pour que le harcèlement sexuel soit constitué au pénal, il faut nécessairement avancer la preuve de l'intention de harceler, ce qui n'est pas nécessaire en droit du travail. Ainsi, même si le mis en cause est relaxé devant le juge pénal pour défaut d'élément intentionnel, le plaignant ou la plaignante pourra quand même être reconnue comme victime devant le juge civil et voir son préjudice réparer.

Cass. Soc., 25 mars. 2020, n° 1823682

ATTENTION

L'articulation des recours étant complexe, il est opportun de consulter un expert avant tout recours au juge ou dépôt de plainte : il doit être conseillé aux victimes d'être accompagnées par des associations de défense des victimes, des syndicats ou encore des avocats.

METTRE EN CAUSE L'AUTEUR DU HARCÈLEMENT DEVANT LE JUGE PÉNAL

La responsabilité pénale de l'auteur du harcèlement est engagée dès lors que les agissements ont été volontaires. Pour le faire sanctionner, la victime doit déposer une plainte au commissariat de police, auprès d'une brigade de gendarmerie, ou directement auprès du procureur de la République. Elle a aussi la possibilité d'effectuer une pré-plainte en ligne.

Par ailleurs, depuis septembre 2019, les victimes de violences sexuelles ou sexistes peuvent également signaler les faits sur un portail internet de signalement gratuit, anonyme et disponible 24h/24. L'accueil personnalisé et adapté est assuré en ligne, sur ce chat, par un policier ou gendarme spécifiquement formé à la prise en charge des victimes de violences sexuelles et sexistes. Ce site permet aux victimes d'être accompagnées vers le dépôt d'une plainte ou, dans l'hypothèse où elles ne seraient pas prêtes, orientées vers des partenaires afin de faciliter leur prise en charge sociale et/ou psychologique.

Le site est accessible à cette adresse : <https://www.service-public.fr/cmi>

Le délai pour porter plainte est de six ans après les derniers faits.

N'importe qui peut déposer plainte et ce, sans aucune condition (le certificat médical n'est, par exemple, pas exigé). Le dépôt de plainte peut conduire au déclenchement de poursuites pénales contre l'auteur présumé de l'infraction et éventuellement aboutir à sa condamnation ainsi qu'à l'indemnisation de la victime.

Dans le cas d'un procès pénal, c'est l'État, en l'occurrence le Parquet, qui poursuit l'auteur des faits et non la victime, qui en tant que partie civile peut obtenir des dommages et intérêts.

Pour en savoir plus sur les différentes procédures de dépôt de plainte (plainte simple/avec constitution de partie civile) : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1435>

Pour en savoir plus sur la pré-plainte en ligne : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19620>

Dans le cadre pénal, les faits de harcèlement sexuel sont punis d'une peine de **deux ans d'emprisonnement** et de **30 000 € d'amende**¹⁴.

Ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes, c'est-à-dire lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur ou une mineure de moins de quinze ans ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

¹⁴ Article 222-33 du code pénal.

Dès ses premiers jours de travail au sein d'un magasin d'alimentation, Lydie doit faire face au comportement insistant d'un de ses collègues chef de rayon, Sébastien. Après lui avoir fait savoir qu'elle était mignonne, qu'elle avait de beaux yeux, il lui a proposé, à plusieurs reprises, d'aller prendre un verre après le travail malgré les refus réitérés de Lydie. Il lui a également fait des propositions explicites de nature sexuelle et a tenté des rapprochements physiques.

Suite à une plainte déposée par Lydie et une autre employée, Sébastien a été condamné pour harcèlement sexuel par le tribunal correctionnel puis par la cour d'appel. Sébastien a alors saisi la Cour de cassation en invoquant l'article 121-3 du code pénal. Selon lui, il n'avait pas eu conscience d'avoir imposé son comportement aux deux victimes.

À cet égard, la Cour relève que même s'il a mésestimé la portée de ses agissements, Sébastien a, en connaissance de cause, imposé aux victimes, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle les ayant placées dans une situation intimidante, hostile ou offensante objectivement constatée. Le pourvoi de Sébastien a donc été rejeté par la Cour de cassation.

[Cass. crim. 18 novembre 2015, n° 14-85591](#)

Quatre femmes travaillent au service de la communication de la mairie de V. ont toutes été harcelées et agressées sexuellement par le Directeur de la communication, M. A.

Les manifestations sont de trois ordres :

- non verbales, caractérisées par le regard libidineux décrit par chacune des victimes ;
- physiques, caractérisées par des contacts physiques : l'obligation de danser pour M^{me} X. ou d'être prise dans les bras pour M^{me} Y ;
- verbales, telles que :
 - * des remarques sur le physique, connotées sexuellement : « vous êtes sexy », « vous m'excitez avec votre robe en dentelle », « vous avez une jolie silhouette », « vous devenez bonne » ;
 - * des questions intrusives et/ou dénigrements sur la vie sexuelle de M^{me} X. : « êtes-vous épanouie sexuellement ? », « tu es raide, tu dois être un mauvais coup » ;
 - * des confidences sexuelles imposées : « je suis un bon amant » ;
 - * des demandes de baisers, de fellations ou de fessées ;
 - * des propositions sexuelles explicites : « couchez avec moi, comme ça je pourrai penser à autre chose », « nous pourrions coucher ensemble ».

M. A. est « prié » de quitter la mairie par le maire. Le Tribunal correctionnel l'a reconnu coupable de harcèlement sexuel entre août 2012 et avril 2014 envers quatre femmes qui travaillaient dans son service. Il a condamné M. A. à 18 mois d'emprisonnement dont 6 mois fermes, peine confirmée en appel. L'une des quatre victimes a obtenu 97 000 € de dommages et intérêts pour les préjudices subis.

[Cour d'appel de Versailles, 14 décembre 2016](#)

Il est important de souligner que la personne mise en cause peut être condamnée au pénal même si elle n'avait pas conscience que ces agissements pouvaient constituer un harcèlement sexuel. **À partir du moment où ces agissements ont été volontaires, la responsabilité pénale de la personne est engagée.**

Le juge pénal pourra également condamner le mis en cause et l'employeur à la réparation des préjudices subis par la victime, comme le fera le juge civil ou administratif.

ENGAGER LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR QUI A MANQUÉ À SON OBLIGATION DE SÉCURITÉ DEVANT LES JURIDICTIONS CIVILES

Lorsque l'employeur n'a pris aucune mesure adéquate pour prévenir les atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs d'une part, ou pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont il a pu vérifier la véracité d'autre part, sa responsabilité pour faute peut être engagée pour non-respect de son obligation de santé et de sécurité. Pour mettre en cause sa responsabilité et obtenir réparation du préjudice subi, la victime peut exercer un recours devant la juridiction des prud'hommes (pour les salariés de droit privé) ou devant le juge administratif (pour les agents publics et fonctionnaires).

Si le droit pénal permet un très large éventail de preuves en raison du principe de liberté de la preuve¹⁵, toutes ne sont pas admissibles devant les prud'hommes ou le juge administratif. Par exemple, un enregistrement audio « clandestin » réalisé à l'insu de la personne enregistrée est un moyen de

preuve recevable devant les juridictions pénales mais pas devant les juridictions civiles et administratives.

Néanmoins, si la victime fait un recours devant les juridictions civiles et administratives, elle bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve¹⁶. Cela signifie que la victime n'a pas à prouver le harcèlement sexuel dont elle a fait l'objet, elle doit uniquement présenter au juge des faits qui permettent d'en présumer l'existence. Il appartient ensuite à la partie défenderesse de s'expliquer sur les agissements qui lui sont reprochés.

Éléments pouvant constituer un « faisceau d'indices » permettant de faire présumer l'existence d'un harcèlement sexuel : témoins directs, témoignages indirects de personnes qui peuvent attester que tel jour, la victime a fait état de tels faits, mails, messages téléphoniques, certificat médical, etc.

Dans le cadre d'un recours civil ou administratif, les dommages et intérêts auxquels peut être condamné l'employeur doivent permettre la réparation des préjudices subis par la victime.

La victime peut solliciter du juge la réparation des préjudices professionnels, matériels et moraux subis : dommages et intérêts pour le harcèlement subi mais également, pour celles qui souhaiteraient sortir de la relation de travail, la possibilité de prendre acte de la rupture de leur contrat ou de demander la résiliation judiciaire de leur contrat pour ensuite solliciter la requalification de la prise d'acte en licenciement nul, etc.

¹⁵ Article 427 du code de procédure pénale.

¹⁶ Article 4 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ; devant le juge administratif, CE, 11 juillet 2011, N° 321225. Publié au recueil Lebon.

Dès lors que l'employeur est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il doit justifier qu'il a pris les mesures pour faire cesser les faits de harcèlement et prévenir ce type d'agissements pour être exonéré de sa responsabilité.

Cass. Soc, 1^{er} juin 2016, n°14-19702

Depuis son embauche à La Poste, en 2001, une femme subissait du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles et deux tentatives de viol. En 2015, elle est placée en arrêt maladie, après avoir révélé sa situation au syndicat SUD-PTT qui en a informé la direction. Le conseil des Prud'hommes de Paris a condamné l'entreprise à verser à cette salariée 126 000 €, dont 10 000 € de dommages et intérêts en raison du manquement à l'obligation de sécurité, au motif que les circonstances entourant les faits subis par la plaignante « auraient, à tout le moins, dû attirer l'attention d'un employeur normalement diligent et motiver l'ouverture d'une enquête interne avant que la direction régionale ait été saisie par le syndicat SUD-PTT. »

Cons. prud'h. Paris, 17 mai 2018, n° 17/00875



Fiche 3. Prévenir- réagir : les obligations de l'employeur

Cette fiche est destinée à alimenter un module de formation ou une séquence de formation à destination des personnels encadrants, représentants et représentantes du pouvoir hiérarchique et disciplinaire de l'employeur (directeurs et directrices généraux, chefs de service, DRH, managers...) mais également des personnes déléguées du personnel, membres du Comité social et économique (CSE) ou du Comité social d'établissement (cf. compétences du CHSCT, reprises éventuellement par la Commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein du CSE, référents et référentes harcèlement sexuel...).

Après les éléments dédiés à la compréhension du harcèlement sexuel (voir fiche 1), l'objectif est de faire comprendre au public de la formation :

- les liens entre l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur et sa responsabilité en cas de harcèlement sexuel au travail :

il s'agit de leur faire prendre conscience de la responsabilité qui leur incombe et de leur permettre d'identifier les solutions à adopter pour agir efficacement dès la dénonciation des faits (risques pour le travail, pour la santé, risques juridiques) ;

- les actions à mettre en place pour prévenir le harcèlement sexuel :

il s'agit d'identifier des actions de prévention efficaces et conformes à l'obligation légale de prévention, notamment en s'inspirant d'actions mises en place par d'autres organisations.

L'obligation de santé et de sécurité est nécessairement déjà connue des participants et participantes car elle n'est pas spécifique au harcèlement sexuel

Dans le cadre d'une formation sur le harcèlement sexuel, il convient de cibler le propos et d'illustrer le contenu de cette obligation avec des éléments spécifiques au sujet plutôt que de tenir des propos généralistes sur cette obligation.

En outre, si la présentation des informations ci-après s'inscrit dans une démarche « juridique » de mise en conformité par rapport à l'obligation de santé et de sécurité, il convient que la personne qui anime la formation fasse le lien avec les pratiques professionnelles et concrètes du public.

Ne pas hésiter à débattre avec les personnes, qui sont des acteurs et actrices clés, de leur rôle, de leurs

pratiques concrètes et de leurs éventuelles expériences : comment ont-ils et elles déjà appréhendé ce type de signalement, comment le feraient-ils ? Quelles sont leurs obligations ? Quel type de procédure d'alerte a été mise en place dans leur organisation ?

Au-delà des obligations légales, il est important que la formation permette de comprendre que les comportements relevant du harcèlement sexuel, et plus largement des agissements sexistes, ne sont pas des comportements professionnels et qu'à ce titre, ils n'ont pas leur place au travail et doivent être combattus.

1) La nécessité d'agir contre le harcèlement sexuel au sein de l'organisation

L'employeur public ou privé est responsable de la santé et sécurité de son personnel. Le harcèlement sexuel fait partie des risques identifiés pour la santé des salariés ou agents dont l'employeur peut être tenu responsable. Cette protection vaut pour toutes les personnes salariées ou stagiaires au sein de l'organisation mais également pour celles qui postulent à un emploi, un stage ou à une période de formation dans l'entreprise.

LES RISQUES LIÉS AU HARCÈLEMENT SEXUEL POUR LES VICTIMES ET LE COLLECTIF DE TRAVAIL

Le harcèlement sexuel peut avoir des conséquences graves sur la victime et sur son entourage, qu'il s'agisse de ses collègues, sa famille, ses proches. L'ensemble de la vie professionnelle, personnelle et familiale peut être touché. La somatisation, les stratégies d'évitement que la victime va être amenée à mettre en place pour supporter ou éviter son agresseur, vont modifier son comportement habituel.

Ces conséquences sont d'ordres multiples pour la victime :

- Physique : fatigue, insomnies, boule au ventre, vomissements, migraines, etc. ;
- Psychique : perte de confiance, irritabilité, angoisse, stress, dépression, etc. ;
- Professionnel : arrêts maladie, désinvestissement, erreurs, comportements de retrait, etc. ;
- Financier : impacts sur la rémunération (prime, augmentation), parfois démission, non-renouvellement du CDD, chômage, etc. ;
- Familial, social : difficultés relationnelles, sexuelles, isolement, etc.

Les témoins, notamment parmi les collègues, qu'ils soient des témoins directs (c'est-à-dire celles et ceux qui ont observé les faits) ou indirects (c'est-à-dire celles et ceux à qui les faits ont été rapportés), peuvent être désemparés face à la situation : incompréhension, difficulté à reconnaître et à nommer le harcèlement sexuel, minimisation des faits, culpabilisation de la victime, jugement sur ce qu'il faut faire ou ne pas faire, etc.

Avant d'en arriver au stade où il faut réparer les conséquences du harcèlement sexuel, il importe de mettre en place des actions visant à prévenir de tels comportements et à en éviter la survenance.

Quels sont les changements d'attitude au travail qui doivent alerter ?

Des comportements de repli, de fuite de la personne concernée, de son environnement de travail, de manière inhabituellement brutale. Par exemple :

- des troubles du comportement ;
- une perte d'intérêt pour le travail demandé (retards répétés, absentéisme pour des raisons motivées ou non) ;
- une absence de concentration ;
- un isolement au sein de l'environnement de travail ;
- des discours suicidaires.

Les comportements peuvent se caractériser par :

- un surinvestissement dans le travail ;
- des réactions émotionnelles (colère), de l'agressivité à l'encontre des autres collègues ;
- des conduites addictives (consommation d'alcool, de médicaments ou de produits psychotropes).

Ces comportements pris isolément ne sont pas nécessairement le signe d'une situation de harcèlement ou de violence, mais plus le faisceau d'indices devient conséquent, plus la vigilance portée doit être importante¹⁷.

LES RISQUES JURIDIQUES POUR L'EMPLOYEUR

Lorsqu'elle décide d'agir pour faire reconnaître ses droits, une victime de harcèlement sexuel dispose de différentes solutions et acteurs auxquels s'adresser :

- La ou le médecin traitant peut constater la dégradation de l'état de santé de la victime et délivrer un certificat médical ou la placer en arrêt de travail ;
- La médecine de prévention/médecine du travail de l'employeur (le rendez-vous peut être pris par un ou une agent ou salarié, ou par le service RH) ;
- La ou le psychologue du travail ou du personnel ;
- Le service social ;
- Les directions chargées du personnel ;
- Les représentants et représentantes du personnel, notamment les membres du CHSCT devenu CSE ;
- Son ou sa supérieure hiérarchique ;
- Le dispositif interne de signalement.

Si la victime choisit la voie contentieuse, faute notamment de réaction adaptée de son employeur, elle peut agir contre l'auteur du harcèlement sexuel et/ou contre son employeur.

Il convient de bien distinguer droit pénal d'une part, et droit du travail et droit administratif d'autre part, car ils n'ont pas le même objectif de réparation et ne visent pas les mêmes « personnes ».

En droit pénal, on mettra en cause le ou les agresseurs (et éventuellement l'employeur) qui pourront être condamnés à une peine de prison ou une amende en sus des dommages et intérêts.

¹⁷ Voir [Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#), DGCS, SDFE et Défenseur des droits, 2018, p.36



Source : Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, DGCS, SDFE et Défenseur des droits, 2018, p. 30

Devant le juge administratif ou civil, seul l'employeur est mis en cause et pourra, en cas de manquement avéré, être financièrement condamné à la réparation intégrale des préjudices, par exemple :

- manquement à l'obligation de santé et de sécurité (absence d'actions de prévention, de sanction de l'auteur, etc. - voir partie suivante) ;
- préjudice lié au harcèlement sexuel (conséquences sur la santé, la vie personnelle et familiale, etc.) ;
- préjudice lié au contrat de travail (rupture, non-renouvellement, mutation forcée, etc.) ;
- préjudice lié aux représailles subies par la victime (harcèlement moral, sanction injustifiée, etc.).

Outre l'indemnisation du préjudice, le juge peut prononcer la nullité de certaines décisions et enjoindre à l'employeur de mettre en place certaines actions ou décisions, telles que :

- accorder la protection fonctionnelle (dans la fonction publique) ;
- prononcer la nullité du licenciement ou de toute autre sanction disciplinaire à l'encontre des personnes ayant signalé des faits de harcèlement sexuel ;
- procéder à la réintégration de la victime dans l'entreprise/ l'administration, etc.

Les dispositions relatives au harcèlement sexuel dans le code pénal, d'une part, et dans le code du travail et la loi du 13 juillet 1983, d'autre part, correspondent à deux

procédures et à deux systèmes de preuve indépendants. En effet, si le droit pénal permet de présenter un très large éventail de preuves en raison du principe de liberté de la preuve¹⁸, toutes les preuves ne sont pas admissibles devant les prud'hommes et le juge administratif devant lesquels le principe de loyauté de la preuve s'impose. Par exemple, un enregistrement audio « clandestin » réalisé à l'insu de la personne enregistrée est un moyen de preuve recevable devant les juridictions pénales mais pas devant les juridictions civiles et administratives (même si certains tribunaux commencent à l'admettre).

Néanmoins, devant les juridictions civiles et administratives, la victime bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve¹⁹. Cela signifie que la victime n'a pas à prouver le harcèlement sexuel dont elle a fait l'objet. Elle doit uniquement présenter au juge des faits qui permettent d'en présumer l'existence. Dans un second temps, c'est ensuite à l'employeur de justifier ses pratiques et de prouver que les agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision et ses pratiques étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

2) Prévenir le harcèlement sexuel

En vertu de son obligation de sécurité, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Code du travail, article L.4121-1

Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail.

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 23 + Décret n° 82-453 du 28 mai 1982, article 2-1 (FPE) et Décret n°85-603 du 10 juin 1985, article 2-1 (FPT)

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

Code du travail, article L.1153-5 ; Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL : UNE OBLIGATION DE SÉCURITÉ RENFORCÉE

L'obligation de santé et de sécurité s'applique au harcèlement sexuel et constitue une obligation de moyens renforcée pour l'employeur : il ne pourra échapper à sa responsabilité que s'il démontre que toutes les mesures nécessaires à la préservation de la

¹⁸ Article 427 du code de procédure pénale.

¹⁹ Voir article 4 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ; article L1154-1 du code du travail issu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 3 ; et pour le juge administratif, l'arrêt CE, 11 juillet 2011, n° 321225.

santé et de la sécurité de ses salariés ont bien été mises en œuvre²⁰.

La loi et la jurisprudence ont consolidé le contenu et la portée de cette obligation de sécurité, qui comporte à la fois une **dimension de prévention** et une **dimension de réaction**.

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a affirmé qu'un employeur n'avait pas respecté son obligation de sécurité, s'il n'a pas organisé « l'information et la formation des salariés ».

La mise en place de politiques de prévention ne doit pas se limiter à :

- L'affichage d'un règlement intérieur
- L'existence d'une procédure d'alerte
- La qualification des représentants du personnel

Cass. Soc. 13 octobre 2017, n°16-14999

Les juridictions administratives ont une position similaire. Pour ne pas voir sa responsabilité engagée, l'administration devra apporter la preuve qu'elle a mis en œuvre tous les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser, le cas échéant, les agissements de harcèlement et tenter de rétablir une situation de travail normale.

CE, Sect. 24 novembre 2006, n° 256313, publié au recueil Lebon ; CAA Nancy, 15 novembre 2007, n° 06NC00990

La carence de l'administration constitue une faute de service et l'administration peut être condamnée pour sa négligence et son inertie.

CAA Paris, 28 mars 2017, n° 16PA03037

Pour exonérer l'employeur, **les actions de prévention** mises en place pour assurer la sécurité et la santé du collectif de travail doivent permettre :

- Au personnel encadrant de prendre les mesures appropriées ;
- Que les potentiels auteurs de harcèlement sexuel sachent qu'ils s'exposent à des sanctions ;
- Que les potentielles victimes aient suffisamment confiance en l'organisation pour dénoncer le harcèlement sexuel qu'elles subissent ;
- Que les témoins éventuels aient suffisamment confiance en l'organisation pour soutenir leur collègue victime ;
- Une réaction appropriée de chaque acteur lorsque des faits de harcèlement sexuel sont dénoncés.

Les obligations de prévention, d'information et de formation ont été précisées par des circulaires des ministères du Travail et de la Fonction publique :

- Circulaire de la direction générale du travail du 12 novembre 2012 relative au harcèlement sexuel dans les relations de travail, et précisant les obligations des employeurs, les pouvoirs des délégués du personnel et les missions des services de santé au travail et des DIRECCTE ;

²⁰ Voir notamment la décision du Défenseur des droits n°2020-079 du 19 mars 2020 qui recommande entre autre de mettre en place une formation spécifique à destination de tous les encadrants portant sur l'obligation de prévention et de protection des agents en matière de harcèlement sexuel et sexiste.

- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, NOR : CPAF1805157C et art. 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (qui a repris le contenu de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018).

Il est important d'insister sur la **complémentarité des actions** qui doivent être mises en place en amont de toute survenance de faits de harcèlement sexuel. Aucune action n'est suffisante par elle-même, il convient d'adopter un plan d'action global qui va permettre d'informer le collectif de travail, de modifier l'organisation du travail, de former les acteurs ressources et de les outiller pour les mettre en capacité d'identifier des faits de harcèlement sexuel et de réagir efficacement lorsqu'ils en ont connaissance.

Ces mesures nécessaires comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

LES ACTIONS DE PRÉVENTION OBLIGATOIRES

Plusieurs actions sont désormais obligatoires et recommandées. Leur complémentarité doit permettre de mener une politique de lutte contre le harcèlement crédible et efficace.

Adoption et mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action

L'employeur doit « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1.* »

Code du travail, article L.4121-2-7°

Les employeurs publics importants doivent désormais élaborer et mettre en œuvre un plan d'action « égalité professionnelle » qui doit comporter des mesures permettant de « prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ». La prévention du harcèlement sexuel constitue une thématique obligatoire de ces plans d'action des employeurs publics, adoptés au plus tard le 31 décembre 2020.

Art. 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Ce plan doit préciser le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures, ainsi que les indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement.

Nomination d'un référent ou une référente

Le ou la référente pourra s'assurer de la mise en œuvre du plan d'action dans la transversalité.

« Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Article L1153-5-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018

« [...] 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, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

Article 2314-1 du Code du travail

En principe, la personne référente au sein du CSE est différente de celle désignée par l'employeur dans les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés.

Voir également le [guide pratique et juridique](#) réalisé par le ministère du Travail : « harcèlement sexuel et agissement sexiste au travail : prévenir, agir, sanctionner » mars 2019

En fonction de son organisation et de ses effectifs, chaque employeur public sera doté d'un ou de plusieurs référents « égalité » ou pourra s'appuyer sur un réseau de référents mutualisés chargés du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines.

Est également prévue pour la fonction publique, la désignation d'un référent « violences » au sein des instances de concertation compétentes sur les questions collectives.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

Actions d'information

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel. Des précisions ont été apportées par les textes s'agissant des obligations d'information.

Le texte de l'article 222-33 du code pénal doit être affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Code du travail, article L.1153-5

Le règlement intérieur doit rappeler :

- 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;
- 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code.

Article L1321-2 du code du travail

Si cet affichage dans les lieux de travail ne constitue pas une obligation pour l'employeur public (à l'exception des employeurs publics dont le personnel relève du droit privé), il est recommandé d'y procéder dans le cadre de sa démarche de prévention au regard de son obligation de moyens renforcée.

Si l'affichage du texte permet de remplir une obligation légale, les actions d'information doivent réellement permettre aux éventuels victimes et témoins d'identifier les acteurs ressources à mobiliser, leurs rôles respectifs et les modalités de leur intervention.

Dans le cadre du plan d'action obligatoire, il est donc recommandé d'inscrire cette obligation d'affichage dans une **démarche de communication plus large**, avec par exemple un visuel ou des explications permettant d'informer régulièrement le personnel sur le harcèlement sexuel et sur le dispositif de signalement et de traitement mis en place par l'employeur.

Actions de formation

Si une action de sensibilisation peut permettre au plus grand nombre et sur un court laps de temps d'acquérir des connaissances de base sur le harcèlement sexuel, la formation implique une participation plus active dans l'objectif de favoriser une véritable évolution des pratiques professionnelles.

La formation des acteurs est donc un levier à inscrire dans le plan de prévention du harcèlement sexuel et à mettre en œuvre pour permettre à chacun et chacune de pouvoir réagir selon le comportement professionnel attendu par l'organisation.

Dans le cadre de la campagne de formation prévue par le plan d'action, certains acteurs devront être formés en priorité, notamment ceux qui seront amenés à mettre en place les actions de prévention et/ou à traiter des situations de harcèlement sexuel au travail.

Actions sur l'organisation du travail

Les actions de prévention nécessitent un **diagnostic des risques professionnels**, dont ceux relatifs au harcèlement sexuel.

Certaines situations peuvent être plus propices au harcèlement sexuel et doivent être identifiées dans ce cadre. Par exemple :

- La reproduction des stéréotypes de genre dans la répartition des emplois et rôles professionnels : un homme à la tête d'une équipe exclusivement féminine, des fonctions sexuées (hommes dirigeants/femmes secrétaires, hommes techniciens/femmes de ménage, etc.) ;

- L'absence de mixité et les secteurs historiquement masculins dotés d'une culture « machiste » : l'intégration d'une femme dans une équipe composée très majoritairement d'hommes constitue un risque pour cette dernière et doit être accompagnée (cf. milieux à prédominance masculine tels que les forces de sécurité, etc.) ;
- Des situations propices à l'isolement par rapport au collectif : déplacements professionnels en petits groupes, horaires décalés, etc. ;
- Des situations précaires : stages, CDD, alternance, etc. ;
- Une ambiance de travail très détendue, décomplexée, « potache », des relations de travail qui se confondent avec des relations personnelles.

Mise en place d'un dispositif d'alerte pour recueillir et traiter les signalements

La mise en place par l'employeur d'un système opérationnel qui permette d'enregistrer et de traiter les cas de harcèlement sexuel comme d'autres formes de discrimination montre que l'organisation prend au sérieux tout signalement et s'engage à enquêter avec rigueur et, le cas échéant, à sanctionner toute pratique non professionnelle. Au-delà de la nécessité de traiter tout signalement, un tel dispositif constitue aussi une action de prévention du harcèlement dans la mesure où il permet d'encourager la libération de la parole et d'adresser un message clair à l'ensemble de l'environnement de travail.

3) Réagir immédiatement en tant qu'employeur

L'objectif doit être de responsabiliser les employeurs dans la mise à l'abri des personnes et dans la conduite des enquêtes et de l'action disciplinaire suite à un signalement dans le cadre d'une procédure rigoureuse.

Encourager les signalements des victimes

La difficulté de porter plainte est une caractéristique partagée pour l'ensemble des infractions sexuelles. L'enquête sur le harcèlement sexuel au travail, réalisée par l'IFOP en janvier 2014 pour le Défenseur des droits, révèle notamment que les femmes doivent le plus souvent compter sur elles-mêmes et n'osent pas parler des agissements subis : seuls trois cas sur dix sont rapportés à la direction ou à l'employeur, près de 30% des victimes n'en parlent à personne et seulement 5% des cas sont portés devant la justice.

Les victimes peuvent non seulement éprouver un sentiment de gêne, voire de honte, à révéler les actes de harcèlement sexuel qu'elles ont subis mais aussi ignorer que ces agissements caractérisent un harcèlement sexuel et constituent des infractions pénales.

Cette difficulté à témoigner est particulièrement grande dans le contexte professionnel car elle peut

alors se conjuguer avec la peur de perdre son emploi, crainte d'autant plus forte quand la victime est dans une situation d'emploi précaire.

Le chemin personnel pour se reconnaître victime de harcèlement sexuel prend du temps et implique souvent que la personne ait quitté son environnement professionnel pour pouvoir entamer des démarches contre son agresseur.

Il est essentiel que la politique de prévention mise en place par l'employeur permette la libération de la parole des victimes et des témoins et leur assure une protection contre toute mesure de représailles éventuelles.

Faire cesser le harcèlement sexuel

Lorsqu'elle est encore en poste, la personne qui signale des agissements de harcèlement sexuel a souvent pour premier objectif ou pour urgence de les faire cesser et de pouvoir reprendre sa vie professionnelle dans des conditions normales.

Il appartient à l'employeur de réagir immédiatement et de prendre toutes les mesures nécessaires compte tenu des agissements rapportés et constatés. À défaut, sa responsabilité peut être engagée.

Dès lors que l'employeur est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il doit justifier qu'il a pris les mesures pour faire cesser les faits de harcèlement pour être exonéré de sa responsabilité.

Cass. Soc, 1^{er} juin 2016, n°14-19702

L'employeur public doit accorder la **protection fonctionnelle** aux agents qui dénoncent des faits de harcèlement sexuel. Cela vaut également pour l'auteur si les accusations portées contre lui sont fausses.

« La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

Loi du 13 juillet 1983, article 11-IV

PLUSIEURS ÉTAPES SONT NÉCESSAIRES POUR METTRE FIN ET SANCTIONNER LE HARCELEMENT SEXUEL :

Mettre en place un dispositif d'alerte et le faire connaître

Une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel doit être prévue par l'employeur de droit privé.

Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 3

La mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des discriminations et des violences sexuelles et sexistes est désormais obligatoire pour l'ensemble des administrations, collectivités et établissements publics.

Art. 6 quater A de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, tel que modifié par l'art. 80 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ; Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Voir la Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence élaborée par la DGAFP

Dans le cadre de la formation, il est souhaitable d'aborder et d'interroger les systèmes d'alerte mis en place par les employeurs. Les participants et participantes, qui peuvent être parties prenantes du dispositif, doivent pouvoir évaluer l'effectivité de la protection apportée par les dispositifs en question au regard des garanties exigées.

Le Défenseur des droits a publié une décision-cadre sur les préconisations à suivre pour mettre en place une procédure d'alerte respectueuse des droits des parties prenantes :

[Décision MLD 2015-151 du 2 juillet 2015](#)

Protéger les victimes et/ou témoins auteurs de l'alerte

Lorsqu'il est informé de faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel, l'employeur doit prendre au sérieux les signalements.

S'il doit respecter la présomption d'innocence, il ne saurait attendre les conclusions de l'enquête interne ou d'une procédure judiciaire pour protéger les personnes à l'origine du signalement.

Savoir réagir face à une dénonciation de harcèlement nécessite :

- de faire preuve d'une écoute empathique et neutre ;
- d'informer la personne concernée, c'est-à-dire la victime, de ses droits ;
- d'établir un relai entre la victime et des structures associatives spécialisées, ou tout autre organe capable de lui assurer un appui psychologique, un soutien dans ses démarches et des conseils pour établir les preuves du harcèlement subi (médecine de prévention/du travail, psychologue, service social, conseiller ou conseillère de prévention, syndicat, avocat, etc.) ;
- d'accompagner et soutenir les démarches au bénéfice de la victime (conseils, constitution du dossier, établissement de preuves, recherche de solutions et analyse des causes à l'origine du problème, etc.) ;
- d'en informer la direction pour favoriser des actions que le ou la DRH aura étudiées et proposées (mise en place du programme annuel d'évaluation des risques professionnels, formation des supérieurs hiérarchiques, etc.).

Dans les situations où des éléments concordants caractérisant le harcèlement sexuel sont mis à jour avant la fin de l'enquête, il est possible de prononcer une mise à pied conservatoire de l'auteur le temps de l'enquête.

Déplacer la personne qui a dénoncé le harcèlement sexuel pour la protéger, et non son auteur présumé, constitue une réponse courante. Sauf si la victime en fait la demande expresse, ce type de mesures, qui tend à imposer à la victime une double peine, est à éviter. Parfois, des solutions simples pour limiter les contacts entre les salariés concernés, victime et auteur désignés, peuvent être mises en place comme des changements d'horaires, de composition d'équipe, de bureau, la mise en place du télétravail, la prise en charge d'un ou deux dossiers spécifiques, etc.

Mener une enquête contradictoire et confidentielle

Pour s'assurer de la réalité des faits de harcèlement, l'employeur doit diligenter une enquête interne le plus rapidement possible et procéder à l'audition de toutes les personnes susceptibles de lui apporter un éclairage sur la situation rapportée.

Il est recommandé qu'une telle enquête soit réalisée par un prestataire extérieur spécialiste du sujet et d'y associer les représentants et représentantes du personnel via le CHSCT/CSE.

Durant cette enquête, l'employeur doit prendre toute mesure conservatoire permettant de protéger la santé et la sécurité des personnes concernées – victimes, témoins et personnes mises en cause.

L'enquête doit procéder d'une approche déontologique et méthodologique scrupuleuse :

- qui respecte une stricte confidentialité ;
- qui n'ignore pas le problème ;
- qui ne préjuge pas du résultat de l'enquête.

L'employeur n'a pas à communiquer à l'auteur mis en cause l'identité des personnes ayant témoigné des faits de harcèlement dans le cadre d'une enquête interne.

Cour de cassation, chambre sociale, 18 février 2014, n° 12-17557

En cas de harcèlement avéré, sanctionner l'auteur

L'employeur doit prendre des mesures pour éviter la perpétuation du harcèlement sexuel ou de tout agissement sexiste. Toute situation de harcèlement sexuel justifie que l'auteur fasse l'objet de sanctions disciplinaires à la hauteur de la gravité des faits ou que son dossier soit transmis à l'autorité disciplinaire.

Lorsque l'enquête a conduit à reconnaître l'existence du harcèlement sexuel ou de tout agissement répréhensible, l'auteur des faits doit être sanctionné à la hauteur de la gravité des faits commis.

POINT DE VIGILANCE

Diverses formes de harcèlement peuvent intervenir contre la même personne : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel peuvent être subis de manière concomitante ou alternative, dans le cadre d'une stratégie mise en place plus ou moins consciemment par l'auteur pour fragiliser sa victime, la garder sous son emprise, l'isoler et éviter ainsi qu'elle ne parle pour pouvoir poursuivre le harcèlement sexuel.

Au-delà, un environnement sexiste de travail, ponctué de propos et comportements à connotation sexiste caractérisera une situation de harcèlement sexuel, même quand ces propos et comportements ne visent pas une salariée précise.

Cour d'appel d'Orléans, ch. Soc., 7 février 2017, n°15-02566

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction.

Code du travail, article L.1153-6 CT

Dans le secteur privé, le règlement intérieur de l'entreprise fixe : « 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. »

Code du travail, Article L1321-1 3°

Dans la fonction publique, tout agent ou agente ayant procédé ou enjoint de procéder à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Loi du 13 juillet 1983, article 6 ter / Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 29 juin 2016

La révocation ou le licenciement du salarié mis en cause peut constituer une sanction proportionnée en cas de harcèlement sexuel avéré :

La chambre sociale de la Cour de cassation affirme depuis 2002 que les faits de harcèlement sexuel sont **nécessairement** constitutifs d'une **faute grave justifiant un licenciement** de l'auteur.

Cass. Soc., 5 mars 2002 (Bulletin 2002 V N° 83 p. 93) ; Cass. Soc., 27 mai 2020, n° 18-21877

Est justifiée la **révocation** infligée à un fonctionnaire communal en raison de « faits de harcèlement sexuel reprochés à l'intéressé à l'encontre de ses subordonnés [...] suffisamment établis par les témoignages circonstanciés, crédibles et concordants, [...] par au moins deux employées communales ».

Cour administrative d'appel de Marseille (2^e ch.), n° 02MA02364 du 14 février 2006

Voir également CE, 15 janvier 2014, La poste SA c/MB, n°362495 : le Conseil d'État a estimé que les faits de harcèlement justifiaient l'exclusion temporaire de fonctions de deux ans décidée en l'espèce par l'employeur.

Conseil d'État, 21 juin 2019, n°424593/ Validation de la sanction disciplinaire prononcée d'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche dans l'établissement universitaire concerné pendant un an, avec privation de la totalité du traitement.

Il convient de rappeler que les procédures disciplinaires et les procédures pénales sont indépendantes les unes des autres. **L'employeur peut – et devrait – donc se prononcer sur la sanction disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours.**

En outre, si le juge pénal a statué et relaxé une personne mise en cause pour harcèlement sexuel, l'employeur peut tout de même la sanctionner. En effet, la relaxe ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune preuve, mais que celles-ci se révèlent insuffisantes pour caractériser le délit de harcèlement sexuel au regard du droit pénal.

Une décision de relaxe du chef du délit de harcèlement sexuel n'emporte pas, en soit, disparition de la faute grave. Le licenciement pour faute grave prononcé par l'employeur peut rester parfaitement justifié.

Cour de cassation, chambre sociale 14 octobre 2009, n°08-42256

Au-delà du terrain pénal, les preuves²¹ réunies de faits et agissements sexistes ou à connotation sexuelle peuvent être suffisantes pour constituer une faute justifiant une **sanction disciplinaire dès lors que les comportements en cause peuvent notamment relever d'une autre infraction ou d'un manquement déontologique**. L'employeur doit faire usage de son pouvoir disciplinaire sans attendre l'issue d'un éventuel recours !

Si l'enquête n'est pas concluante

Si à l'issue de l'enquête les témoignages sont contradictoires, imprécis ou que les salariés n'apportent pas des éléments de faits étayés, il faut néanmoins protéger le ou la salariée et les témoins qui ont dénoncé les faits de harcèlement, et prendre des mesures pour assurer la poursuite de leur vie professionnelle au sein de l'organisation.

Il s'agit d'une protection légale contre toutes mesures de rétorsion lorsque les faits ont été dénoncés en toute bonne foi. Cela recouvre les situations de dénonciations de ressenti de harcèlement sexuel.

En effet, on peut être victime sans pouvoir en rapporter la preuve, l'appréciation des faits est complexe et les témoins peuvent être réticents ou être en porte à faux dans leur relation avec le ou les personnes mises en cause.

La parole ne peut se libérer si les gens persistent à penser qu'ils prennent des risques en dénonçant le harcèlement sexuel ou en témoignant.

Dans tous les cas, il faudra évaluer l'opportunité de relancer la sensibilisation des personnels sur le harcèlement sexuel et les faits soulevés par la dénonciation du ou de la salariée.

²¹ Sur la question de la preuve et du faisceau d'indices, se référer à la fiche 2 « Alerter et accompagner les victimes » du présent livret, page 9.

Fiche pédagogique et d'animation

Cette fiche pédagogique accompagne les fiches thématiques et propose des pistes d'animation et des supports pour des séances de formation et de sensibilisation contre le harcèlement sexuel au travail.

La possibilité vous est laissée de choisir les animations qui conviennent le mieux selon le public ciblé, la nature et le nombre de thèmes traités, la durée de la séquence, etc. Vous pouvez aussi créer d'autres animations inspirées de celles-ci.

1) Le Jeu de la roue

Il est proposé d'inviter les personnes à réfléchir aux liens qui existent entre les stéréotypes, les discriminations et les inégalités.

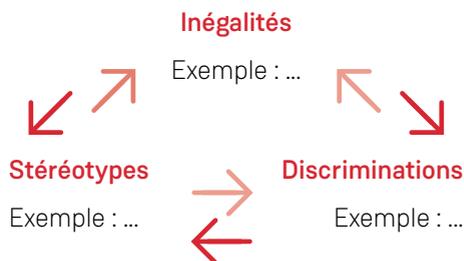
Objectif

Faire comprendre que les stéréotypes, les discriminations et les inégalités ne peuvent être compris de manière isolée mais qu'ils participent à un même mécanisme.

Mise en place

- Il est proposé de former des petits groupes afin que chacun et chacune réfléchisse sur un thème tel que le sport, la sexualité, le travail, etc. ;
- Une roue avec des trous est distribuée aux groupes qui auront pour objectif de la compléter ;

- En fonction du nombre de participants et participantes, les groupes pourront travailler soit sur la roue dans sa totalité soit chaque groupe peut se voir attribuer 2 concepts (ex. : inégalités et discriminations, discriminations et stéréotypes, stéréotypes et inégalités) ;
- Les personnes réfléchissent ensemble par groupe sur la manière dont les concepts s'influencent et trouvent des exemples pour illustrer chaque concept ;
- Les différents groupes comparent avec les autres leurs résultats pour alimenter les échanges.





2) Vidéo de Communication & entreprises

« EN 2016 LUTTONS CONTRE LES CLICHÉS SEXISTES : NO MORE CLICHÉS »

Lien

<https://www.youtube.com/watch?v=wl6Q1I7dKMs>

Description

Cette vidéo présente sur un ton humoristique l'évolution de l'image des femmes dans la publicité des années 50 à nos jours, de la ménagère à l'hypersexualisation.

Utilisation

Cette vidéo peut être utilisée pour montrer la diversité des représentations/stéréotypes qui existent sur les femmes.

Sans que cette vidéo ne donne de solutions préétablies, vous pourrez l'utiliser afin que les personnes fassent elles-mêmes le lien avec les inégalités.

Question pour faire réfléchir les participants et participantes

À votre avis, quelles inégalités peuvent engendrer les stéréotypes identifiés ?

La ménagère dévouée, la femme soumise, la cuisinière, la femme-objet, etc.

Exemples de solution

- La ménagère : inégale répartition des tâches domestiques.
- La femme soumise : la soumission des femmes à leur conjoint dans le couple.
- La femme-objet : les violences sexuelles.

3) Vidéo du centre Hubertine Auclert

« C'EST QUOI LE SEXISME, QUEL LIEN
AVEC LES VIOLENCES ? »

Lien

<https://www.youtube.com/watch?v=71W0YZT2imY&t=4s>

Description

Cette vidéo définit le sexisme et en donne des illustrations sous différentes manifestations, dans la publicité, au travail, dans le couple. Elle explique comment le sexisme objective les femmes, instaure une hiérarchie entre les sexes et rend possible les violences faites aux femmes.

Utilisation

Cette vidéo peut être utilisée pour montrer quels liens entretiennent les représentations, le sexisme et les violences faites aux femmes et illustrer la notion de continuum sexiste.

Questions pour faire réfléchir les participants et participantes

1) Dans la première situation on voit une femme se voir refuser un dossier, cette situation est-elle une discrimination pour vous ?

- On peut parler de discrimination puisque le patron lui refuse un dossier parce qu'elle est une femme et en raison de sa situation de famille (réelle ou supposée).

2) Quels stéréotypes peuvent expliquer cette discrimination ?

- La sexualisation par le message envoyé « elle est bonne » : par ce message, la femme est renvoyée à son apparence physique et pas à ses compétences professionnelles.
- Stéréotype : les femmes s'occupent plus de leurs enfants. Il présume que la directrice marketing est celle qui doit s'occuper de ses enfants et que son collègue masculin n'en a pas la charge.

3) Quels contextes où les femmes vivent le sexisme sont représentés par cette vidéo ?

- L'espace public (le café) ;
- Le travail ;
- Le couple.

4) D'après cette vidéo, sur quelle représentation des femmes les violences sexuelles s'appuient-elles ?

- L'idée que le corps des femmes est à disposition des hommes.

4) Vidéo de campagne du Défenseur des droits

« AU BOULOT »

PAR MARIE-LINE HALLIDAY, 2018

Lien

<https://www.youtube.com/watch?v=LMXh2kjRzwY>

Description

Ce court métrage, réalisé dans le cadre d'un concours du Défenseur des droits, illustre le harcèlement sexuel au travail du point de vue d'un témoin. Le personnage principal voit son collègue/patron harceler sexuellement ses collègues. Il en vient même à alimenter les blagues sexistes dans le cadre de l'entre-soi masculin, jusqu'à ce que le protagoniste réalise que sa compagne a été embauchée dans son entreprise.

Utilisation

Cette vidéo peut être utilisée pour illustrer le phénomène de banalisation de tels comportements et propos et/ou le fait qu'un environnement à prédominance masculine constitue un terreau favorable au harcèlement.

Questions pour faire réfléchir les participants et participantes

Pensez-vous que l'environnement de travail décrit dans cette vidéo favorise le harcèlement sexuel ?

Proposition de réponse

La vidéo décrit un environnement de travail où il semble y avoir une grande majorité d'hommes. Entre eux, ils tendent à alimenter des blagues sexistes et renforcent une image hyper-sexualisée des femmes. En outre, les témoins de harcèlement sexuel ne réagissent pas, au contraire, ils participent aux blagues.

Par ailleurs, la répartition des postes dans cette entreprise semble inégalitaire : les hommes semblent occuper les postes les plus élevés et les femmes les seuls postes de secrétariat. Cette hiérarchie rend la dénonciation des faits plus difficile pour les personnes concernées mais aussi pour les témoins des comportements de leur patron.

5) Quiz

Un jeu peut constituer une bonne introduction d'une séance afin d'encourager la participation et de mettre en perspective l'importance d'une telle sensibilisation²².

Quel pourcentage de femmes a déjà été confronté au harcèlement sexuel au travail ?

- 5% • 10% • 15% • **20%**

Quel pourcentage de femmes n'en parle à personne ?

- 10% • 20% • **30%** • 40%

Quel pourcentage des faits déclarés a fait l'objet d'un recours devant les tribunaux ?

- **5%** • 20% • 40% • 50%

Le harcèlement sexuel peut être considéré comme moins grave si...

- La personne harcelée a déjà essayé de séduire l'auteur du harcèlement
- L'auteur du harcèlement est célibataire depuis longtemps
- Les faits invoqués étaient des blagues
- **Aucune de ces situations n'a d'influence sur la gravité du harcèlement**

6) Enquête IFOP pour viehealthy.com

« LES FRANÇAISES ET LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL »
26 FÉVRIER 2018

Lien

https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/3980-1-study_file.pdf

Objectif

Il est proposé d'inviter les participants et participantes à réfléchir aux différentes formes que peut prendre le harcèlement sexuel puis à débattre, à partir des pictogrammes utilisés dans l'étude (p.17), des différents types de comportements apparentés au harcèlement sexuel. Ce visuel peut également servir de support de formation.

²² Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, IFOP pour le Défenseur des droits, 2014.

7) Quiz

DRAGUE, BLAGUES LOURDES, HARCÈLEMENT SEXUEL OU AGRESSION :

ÊTES-VOUS SÛR DE SAVOIR FAIRE LA DIFFÉRENCE ?

Lien

https://www.francetvinfo.fr/societe/harcelement-sexuel/quiz-drague-blagues-lourdes-harcelement-sexuel-ou-agression-etes-vous-sur-de-savoir-faire-la-difference_2425449.html

Description

Pour vérifier vos connaissances, Franceinfo propose depuis octobre 2017, le quiz suivant sur son site, avec les réponses de Christophe Noël, avocat spécialiste du droit du travail.

Objectif

Ce quiz peut être réalisé en ligne par les participants et participantes dans le cadre de la formation ou juste après, notamment pour vérifier leur bonne compréhension de la définition et du cadre légal du harcèlement sexuel. Ce quiz peut surtout permettre de susciter le débat au sein du collectif de formation et de travail afin de faire prendre conscience que certains comportements ou propos sont inappropriés et peuvent mettre mal à l'aise. Il permet également d'inciter à éveiller une forme de vigilance et de solidarité.

Il est à noter que pour certaines questions, il n'y a pas une seule bonne réponse.

01/20

Un ou une de vos collègues vous attire. Vous lui faites un clin d'œil.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 1 : Vous pouvez tenter un clin d'œil pour vous rapprocher d'un collègue qui vous plaît. Le travail fait d'ailleurs partie des lieux les plus courants où l'on rencontre son conjoint, selon l'Institut national des études démographiques (Ined). Mais si votre collègue refuse ou ne répond pas à vos avances, n'insistez pas.

02/20

Vous lancez une fois dans l'open space : « Il n'y a personne de baisable ici. »

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 2 : Ces propos, s'ils ne sont prononcés qu'une fois, ne relèvent pas du harcèlement sexuel. Mais ils peuvent être constitutifs d'un outrage sexiste et faire l'objet d'une sanction par l'employeur car de tels propos dégradants n'ont pas leur place au travail.

03/20

Vous touchez les fesses d'un homme ou d'une femme, sans son consentement.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 4 : Une « main aux fesses » non consentie est un délit, passible de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende (agression sexuelle).

04/20

Votre subordonnée a un bouton de son chemisier ouvert. Vous lui proposez de « l'aider à se rhabiller ».

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 2 : Cette remarque ne constitue pas du harcèlement sexuel si ce type de propos n'est pas répété. Mais ces propos restent déplacés dans le cadre d'une relation de travail et peuvent être constitutifs d'un outrage sexiste.

05/20

Vous envoyez des SMS salaces à une collègue. Elle vous demande d'arrêter ou ne répond pas. Vous continuez.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 3 : Si vous tenez des propos à caractère sexuel de manière répétée à une collègue et qu'elle vous demande d'arrêter ou ne dit rien, cela constitue du harcèlement sexuel, explique l'avocat Christophe Noël. Le droit est contraire à l'adage : « *ce n'est pas parce que l'on ne dit mot que l'on consent.* »

06/20

Vous suivez une femme dans la rue ou dans le métro.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 2/3 : Les comportements oppressants ou agressifs envers les femmes dans l'espace public constituent une forme de harcèlement de rue. De tels comportements sont désormais punis.

07/20

Vous écrivez des blagues salaces dans des e-mails adressés à tous vos collègues.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 3 : Les blagues à caractère sexuel, si elles sont répétées, constituent du harcèlement sexuel. Même quand elles ne visent personne en particulier : il suffit qu'elles portent atteinte à la dignité ou créent un environnement hostile pour certains employés.

08/20

Pour faire comprendre à une collègue qu'elle vous plaît, vous lui dites une fois que « sa tenue est très élégante ».

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 1 : Rien ne vous interdit de faire un compliment à un ou une collègue qui vous plaît. Mais si vos avances sont repoussées, ce n'est pas la peine d'insister.

09/20

Vous envoyez régulièrement des images pornographiques à l'un de vos collaborateurs dans une discussion privée, sans son consentement.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 3

10/20

Vous proposez, respectueusement et sans insister, à un ou une collègue de prendre un verre après le travail, pour faire plus ample connaissance.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 1 : Rien ne vous empêche de draguer un ou une collègue, tant que vos avances sont respectueuses et que vous n'insistez pas.

Si vous proposez régulièrement un verre à un ou une collègue qui ne répond pas ou vous dit non, c'est du harcèlement sexuel, indique Christophe Noël.

11/20

Vous proposez une promotion à un ou une subordonnée en échange de faveurs sexuelles.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 3 : La personne exerce une pression grave sur sa subordonnée. Même si cette situation ne se produit qu'une fois, il s'agit de harcèlement sexuel. Dans ces circonstances, considérées comme aggravantes, les peines peuvent aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

12/20

Vous sifflez une femme dans la rue.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 2 : Mais attention : depuis la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, cela peut toutefois être constitutif d'un outrage sexiste.

13/20

Vous affichez dans votre open space une photo de pénis.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 3 : L'affichage d'images pornographiques dans l'espace de travail constitue du « harcèlement sexuel d'ambiance ». « *Si une employée voit tous les jours une photo à caractère sexuel dans son espace de travail, cela la place dans une situation intimidante ou hostile : elle a l'impression d'être sur un terrain de chasse, abonde l'avocat Christophe Noël. Cela constitue du harcèlement sexuel environnemental.* »

14/20

Vous faites une fois une blague salace à une collègue.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 2

15/20

Vous embrassez quelqu'un contre son gré.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 4 : Tout contact physique à caractère sexuel, intentionnel et non consenti, est une agression sexuelle. « *Forcer quelqu'un à vous embrasser est donc un délit* » rappelle Christophe Noël, avocat spécialiste du droit du travail.

16/20

Vous prenez le métro et commencez à vous « frotter » à un passager ou une passagère.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 4 : Les « frotteurs » profitent de la promiscuité dans les transports en commun pour commettre des attouchements sur des passagers.

17/20

Vous dites régulièrement à une collègue que ses vêtements « mettent en valeur ses fesses » ou « ses seins ».

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 3 : Des commentaires répétés sur la tenue ou le physique d'une collaboratrice, s'ils ont une connotation sexuelle, constituent du harcèlement sexuel.

18/20

Vous êtes à une soirée entre collègues. Avec d'autres, vous classez vos collaboratrices en fonction du « décolleté le plus joli ».

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 2 : Dans la mesure où ces propos ne sont pas répétés, il ne s'agit pas de harcèlement sexuel. « *Il est en outre difficile pour un employeur d'intervenir, car ces remarques sont faites hors du lieu de travail* », comme le souligne Christophe Noël. « *Mais si de tels commentaires étaient écrits sur les réseaux sociaux, ils pourraient faire l'objet de sanctions.* »

19/20

Une collègue vous plaît. Vous lui faites une fois du pied sous la table, sans avoir son consentement préalable.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 2 : Le harcèlement sexuel implique une répétition d'actes ou de propos sexuels non consentis.

20/20

Avec des collègues, vous faites régulièrement des remarques à un ou une autre membre de votre équipe sur le fait qu'il ou elle est « très sexy »

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 3 : De telles remarques répétées sur le physique d'un collaborateur et/ou à connotation sexuelle sont donc passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

8) Vidéo

« Je tu ils nous vous elles »

Lien

https://www.youtube.com/watch?v=PvXsa9GBX_Q&feature=youtu.be

Description

Réalisée par Sophie Baruch, Agathe Fadier et Béatrice Fainzang, cette vidéo de près de trois minutes fait ressortir les conséquences que peut avoir le harcèlement sexuel sur la victime, mais aussi sur le collectif de travail. Cette vidéo a été lauréate du concours de courts métrages sur le harcèlement sexuel organisé par le Défenseur des droits en 2018. Il en existe une version longue, préconisée pour l'utilisation en formation, et une version courte, qui peut être utilisée comme vecteur de communication sur les réseaux sociaux.

Utilisation

Cette vidéo peut également être utilisée en ouverture du module « Prévenir/réagir » afin **de faire prendre conscience aux stagiaires de la formation des conséquences** du harcèlement sexuel sur la victime et les collègues qui en sont témoins.

Questions pour faire réfléchir les participants et participantes

1. De quoi parle cette vidéo ?

Le brainstorming pourrait permettre de faire ressortir les questions suivantes :

- La diversité des agissements que peut impliquer le harcèlement sexuel : propos, attitudes, agressions physiques voire sexuelles ;
- La diversité des victimes qui peuvent le subir : femme/homme, personne jeune/âgée ;
- Les conséquences pour la victime ;
- Les conséquences pour les témoins.

2. Quelles sont les conséquences du harcèlement sexuel pour la victime ?

Exemples de réponses à l'issue du brainstorming :

- Conséquences sur la santé ;
- Professionnelles ;
- Matérielles ;
- Familiales ;
- Sociales.

9) Brainstorming autour de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur

Cette animation est proposée pour les séances de formation des acteurs-clés.

L'objectif ici est de permettre à chaque participant et participante d'identifier le cadre juridique et d'envisager la manière dont celui-ci pourrait être mobilisé dans l'organisation dont il ou elle relève.

Chaque organisation étant spécifique, le cadre juridique ne peut être qu'une ligne conductrice (un « cadre ») : chaque organisme doit élaborer sa politique de prévention, en adéquation avec son propre fonctionnement et les risques spécifiques identifiés dans la structure. Par exemple, dans un établissement public, l'employeur doit accorder la protection fonctionnelle à la victime de harcèlement sexuel.

L'employeur peut...

L'employeur doit...

L'employeur est tenu de...

L'employeur ne doit pas...

Du fait de leur fonction (RH, managers), cette obligation de santé et de sécurité devrait déjà être connue des participants et participantes. D'un point de vue pédagogique, il est donc recommandé que l'animation vise surtout à les faire s'exprimer et à échanger entre eux pour identifier ce qui relève de leurs obligations, plutôt que ce soit le formateur qui leur apporte des réponses toutes faites.

Ainsi, le public peut être **interrogé sur les risques identifiés spécifiquement dans leur environnement de travail** afin de constituer et/ou de compléter la liste proposée dans la fiche thématique. Il est important de rappeler ici que si une vigilance accrue doit être portée à certaines organisations du travail, par exemple les secteurs où la mixité est faible, le harcèlement sexuel peut se produire dans n'importe quel milieu professionnel et n'est pas systématiquement associé à une position hiérarchique.

Le formateur ou la formatrice pourra également aborder les bonnes et mauvaises attitudes à adopter dans l'objectif de faire réagir et échanger les participants sur ce qu'il convient de faire ou pas et comment.

Cet exercice peut être l'occasion pour certaines personnes de **faire part de leur expérience** d'une situation de harcèlement sexuel ou d'une situation proche ou similaire (agissements sexistes, discrimination, harcèlement moral), ce qu'ils ont fait et comment, les difficultés rencontrées, les stratégies mises en place, le dénouement, le bilan qu'elles en dressent.

10) Mise en situation : réagir à un signalement

À l'issue de l'exercice, les participants et participantes doivent repartir avec des **clés** pour mener un entretien avec une victime de harcèlement sexuel.

Attention, cet exercice ne prétend pas former des écoutants et écoutantes, mais aider des personnes en charge des RH ou en position d'encadrement à favoriser un climat de confiance pour libérer la parole de la victime et la mettre en sécurité.

Que faire lorsqu'on reçoit une alerte d'une victime de harcèlement sexuel : Comment procéder ? Que dire ou ne pas dire ?

Par petits groupes de 3 ou 4 personnes, à partir du récit d'une victime fictive (tiré par exemple d'une décision du Défenseur des droits ou d'une vidéo, d'un documentaire), construire une trame d'entretien et lister les points de vigilance (attitudes à avoir, termes à employer ou à éviter...).

Objectifs

- Pouvoir aider la victime à retracer des faits, une chronologie ;
- Avoir une posture d'écoute bienveillante et non jugeante ;
- Connaître les phrases à dire/à ne pas dire ;
- Protéger la personne et lui proposer des solutions.

Vous trouverez des éléments de réponse dans les fiches « Principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête interne réalisée suite au signalement de faits allégués de harcèlement sexuel », et « Cadre d'un entretien avec la victime présumée des faits de harcèlement sexuel », pages 42-43 du guide Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner du ministère du Travail, mars 2019.

Outre l'entretien avec la victime, le guide du ministère du Travail propose également des grilles d'entretien avec un témoin et une personne mise en cause (voir les fiches « Cadre d'un entretien avec un témoin » et « Cadre d'un entretien avec la personne mise en cause », p. 44-45).

11) Alerter : brainstorming sur les acteurs à mobiliser en cas de harcèlement sexuel

À partir du quiz ci-dessous, l'objectif est de faire réfléchir les participants et participantes sur les acteurs pouvant être mobilisés dans une situation de harcèlement sexuel. Il s'agit de s'assurer qu'ils ont connaissance des acteurs-clés de la prévention et de la sanction du harcèlement sexuel et de leurs rôles respectifs.

Vous pouvez inviter les personnes à poursuivre leur réflexion en leur posant la question suivante : Quelle est la procédure à mettre en œuvre en cas de harcèlement sexuel ?

Quiz sur le rôle des acteurs confrontés à une situation de harcèlement sexuel :

1) Quels premiers réflexes doit avoir l'employeur (encadrement et/ou services RH) lorsqu'une situation de harcèlement sexuel lui est signalée ?

- a • Il fait bénéficier les personnes d'une écoute individualisée, impartiale et d'un traitement équitable, il les protège et s'assure que les faits reportés soient les plus précis possibles.
- b • Il déplace immédiatement la victime pour la protéger.
- c • Il réunit la victime et la ou les personnes mises en cause dans un entretien pour confronter les points de vue dans un souci de respect du contradictoire.

Réponse a : L'employeur doit agir rapidement et avec discrétion pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées. Il procède à un premier entretien avec l'auteur du signalement. Cet échange est l'occasion de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement. En outre, lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec cette dernière est souhaitable afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits. Il faut également « mettre à l'abri » la victime. Déplacer la personne ayant subi le harcèlement sexuel pour la protéger, et non son auteur, constitue malheureusement une réponse courante. Sauf si la victime en fait la demande, ce type de mesures, qui tend à imposer à la victime une double peine, est à éviter. Enfin, il est déconseillé de procéder à une confrontation entre victime et auteur présumé.

2) Quel rôle joue le Comité social et économique lorsqu'une situation de harcèlement sexuel lui est signalée (compétences de l'ex-Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail - CHSCT) ?

- a • Il enquête et cherche à établir la vérité des faits en recevant l'ensemble des parties.
- b • Il alerte l'employeur de la situation en cas de danger grave et imminent, et peut également faire appel à un expert agréé et indépendant pour faire la lumière sur la situation.
- c • Il prend note de la situation et garde une posture d'observation.

Réponse b : Parmi ses membres, le CSE est en charge de désigner un ou une référente « harcèlement sexuel » quelle que soit la taille de l'entreprise. De plus, les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés ont l'obligation de désigner un référent ou une référente au sein de l'entreprise. Il ou elle sera en charge d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 1153-5-1 du code du travail).

3) Quel rôle jouent les représentants et représentantes du personnel ?

- a • Inciter systématiquement la victime à engager une procédure judiciaire.
- b • Assurer la médiation entre les parties concernées et tentent de régler l'affaire en interne.
- c • Accompagner la victime dans les démarches administratives et procédurales qu'elle souhaite mettre en œuvre.

Réponse c : Le droit d'alerte dont jouissent les représentants et représentantes du personnel doit être utilisé lorsqu'un ou une salariée est victime de harcèlement sexuel dans l'entreprise. Les délégués du personnel, par exemple, ont le devoir de rapporter les faits à l'employeur pour que cette pratique cesse. Les délégués syndicaux, s'ils sont saisis, accompagnent la victime dans ses démarches et peuvent agir en justice et représenter une victime de harcèlement sexuel, sous réserve de son accord écrit.

4) Quel rôle jouent les associations spécialisées dans la lutte contre les violences et le harcèlement ?

- a • Elles constituent un appui extérieur auquel la victime peut faire appel dans un souci d'accompagnement et d'écoute.
- b • Elles vont déposer plainte et constituent un dossier contre les mis en cause.
- c • Elles contactent l'employeur pour faire sanctionner le ou les mis en cause.

Réponses a, b et c : L'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) peut assister et accompagner les victimes de harcèlement sexuel. Elle peut déposer plainte pour la victime avec son accord, alerter son employeur avec son accord et l'accompagner dans la démarche procédurale qu'elle aura entamée. Les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) peuvent également soutenir les victimes de harcèlement sexuel et leur donner des conseils juridiques sur les démarches à effectuer.

5) Quel rôle joue la médecine de prévention / du travail ?

- a • Veiller à la santé physique et mentale des employés.
- b • Inciter et participer à une enquête qui vise à identifier les causes qui ont conduit à cette situation.
- c • Rencontrer le mis en cause pour l'interpeller sur les conséquences de ses actes.

Réponse a et b : L'écoute d'une personne en souffrance est un acte médical qui entre totalement dans les compétences de la médecine du travail et de prévention qui constitue le point d'entrée et le pivot de tout dispositif de prise en charge des risques psychosociaux (RPS).

6) Quel rôle joue le Défenseur des droits ?

- a • Il attribue des dommages et intérêts à la victime.
- b • Il enquête sur les faits et peut demander des sanctions ainsi que saisir le juge pénal en cas de harcèlement sexuel avéré.
- c • Le harcèlement sexuel ne relève pas des compétences du Défenseur des droits.

Réponse b : Le Défenseur des droits est une institution compétente pour recevoir des réclamations en matière de harcèlement sexuel car ce dernier constitue une forme de discrimination. Il dispose de techniques d'enquête prenant en compte la particulière vulnérabilité des victimes et respectant le principe du contradictoire. Si le harcèlement sexuel est caractérisé au terme de son enquête, il pourra recommander à l'employeur d'user de

son pouvoir disciplinaire, de modifier sa procédure de prise en charge et/ou, si la victime a saisi le juge, il pourra produire devant ce dernier des observations. Il peut également transmettre le dossier au Procureur de la République s'il estime le harcèlement caractérisé au niveau pénal.

7) Quel rôle joue l'inspection du travail ?

- a • L'inspection du travail est chargée de constater les infractions aux dispositions du Code du travail que représentent les situations de harcèlement sexuel.
- b • Elle sanctionne le mis en cause par des mesures disciplinaires.
- c • Elle fournit un appui psychologique à la victime.

Réponse a : L'inspection du travail contrôle l'application du droit du travail (Code du travail, conventions et accords collectifs) et dispose d'un droit d'entrée dans l'entreprise. Elle peut être alertée d'une situation de danger au niveau individuel, suite par exemple à un courrier, ou à un niveau plus collectif, notamment par le CSE/CHSCT. Les inspecteurs et inspectrices du travail sont autorisés à pénétrer librement dans les locaux, sans avertissement préalable et sans qu'il soit fait obligation à l'employeur d'être présent lors de la visite. Ils ont la possibilité d'interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur et le personnel de l'entreprise. Les personnels de l'inspection du travail ont une obligation de confidentialité. La fonction de contrôle est assortie de pouvoirs et de prérogatives visant à la répression d'infractions telles que celle de harcèlement sexuel.

12) Exercice d'audit collectif

LES GARANTIES ESSENTIELLES À UNE PROCÉDURE D'ALERTE INTERNE EFFECTIVE

Cette activité vise à interroger les systèmes d'alerte mis en place par les employeurs. Les participants et participantes, pouvant être parties prenantes du dispositif, sont amenés à évaluer l'effectivité de la protection apportée par les dispositifs en question au regard des garanties exigées.

Questions à poser au public, divisé en plusieurs sous-groupes

- Qui peut saisir le dispositif ?
- Quel est le mode de signalement ?
- Comment garantir la confidentialité et la protection de la personne qui saisit le dispositif ?
- Comment garantir la neutralité et la légitimité des personnes en charge du traitement ?
- Quels sont les modes de traitement possibles ?
- Comment garantir l'efficacité du dispositif ?

Le formateur ou la formatrice pourra donner des exemples (prévoir un nombre limité de personnes chargées du traitement de l'alerte afin de réduire les risques de propagation de l'information) et des contre-exemples (rendre publics les éléments concernant le mis en cause).

Réponses à donner à l'issue de l'activité collective

Qui peut saisir le dispositif ?

- La victime elle-même (élargir aux personnes candidates à un recrutement ou un stage, aux prestataires présents dans les locaux, etc.)
- Tout témoin

Quel est le mode de signalement ?

Prévoir plusieurs modalités de saisine pour faciliter l'accessibilité du dispositif :

- Numéro de téléphone
- Messagerie électronique
- Permanence physique permettant de garantir accessibilité et confidentialité

Comment garantir la confidentialité et la protection de la personne qui saisit le dispositif ?

- Garantir la confidentialité des éléments recueillis par rapport à la personne mise en cause, aux tiers et à toutes celles qui seraient amenées à être citées ou à intervenir dans le cadre de la procédure
- Garantir la préservation de l'anonymat à l'égard de la personne mise en cause jusqu'à l'ouverture de l'enquête, l'anonymat ne peut être levé qu'avec son accord express
- Protéger contre toute mesure de rétorsion fondée sur la dénonciation des faits (non-renouvellement de contrat, réduction illégitime de la prime de résultat, etc.) et sensibiliser la ligne hiérarchique et les RH à ce sujet
- Informer la victime à l'initiative de l'alerte de la possibilité de se faire accompagner à tous les stades de la procédure par une personne de son choix au sein de l'organisation

- Adopter des mesures conservatoires éventuelles en cas d'urgence et de situation grave (ex. : changement de planning pour éviter la rencontre entre victime et mis en cause)
- Informer qu'en cas d'alerte effectuée de mauvaise foi, les personnes s'exposent à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites judiciaires (mais elles sont protégées en cas de signalement de bonne foi, même si la situation dénoncée n'était finalement pas caractérisée)

Comment garantir la neutralité et la légitimité des personnes en charge du traitement ?

- Prévoir un nombre limité de personnes en charge du traitement de l'alerte afin de réduire les risques de propagation de l'information
- Prévoir une obligation renforcée de confidentialité (par exemple via une attestation sur l'honneur) et une charte de déontologie pour la conduite des enquêtes internes
- Avoir des membres qui occupent une position dans l'organisation qui assure leur indépendance et leur légitimité vis-à-vis de l'ensemble des salariés (autonomie, niveau hiérarchique suffisant, etc.) et une définition précise des missions liées à la gestion du dispositif et des heures dédiées à cet effet
- Imposer un dessaisissement systématique du dossier en cas de conflit d'intérêts
- S'assurer de leurs compétences relationnelles (capacité d'écoute, de médiation) et de leur expertise avec une formation approfondie et une veille juridique en matière de discrimination et de harcèlement

- Prévoir si besoin le recours à un prestataire : externalisation totale ou partielle du dispositif (besoin d'une expertise à différents stades de la procédure, garantir la disponibilité du dispositif, etc.)

Quels sont les modes de traitement possibles ?

- Mesures provisoires en cas d'urgence
- Médiation (en évitant la confrontation entre victime et auteur)
- Sanction disciplinaire (proportionnée à la gravité des faits)

Comment garantir l'efficacité du dispositif ?

- Réagir rapidement suite à un signalement
- Protéger les personnes qui ont donné l'alerte et la victime
- Mener une enquête rigoureuse
- Communiquer régulièrement sur l'état d'avancement du dossier auprès des victimes et des personnes mises en cause
- Prononcer des sanctions effectives à l'encontre des auteurs de discrimination et de harcèlement
- Communiquer sur les résultats, après anonymisation du dossier, pour continuer à libérer la parole et renforcer la transparence, la crédibilité et la légitimité du dispositif

Décisions

[Décision MLD-2015-196 du 31 juillet 2015 relative aux mesures de rétorsion prises à l'encontre d'un délégué syndical pour avoir relaté de bonne foi des faits de discrimination](#)

[Décision MLD-2015-248 du 12 octobre 2015 relative à des faits de harcèlement sexuel et à des mesures de représailles en raison de la dénonciation de ces faits](#)

13) Application « 1001 égalité »

Lien

<https://www.opcalia.com/actualites/1001-egalites-nouvelle-appli-agir-contre-violences-sexistes-travail>

Cette application de lutte contre les agissements et les violences sexistes et sexuelles au travail, conçue en 2019 avec le soutien du Secrétariat d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, vise à sensibiliser le grand public et le monde du travail sur les situations liées au harcèlement sexuel, et aux agissements sexuels et sexistes au travers de vidéos, quiz, définitions juridiques et informations sur les démarches à effectuer pour les victimes et les entreprises.

L'application permet de reconnaître des situations d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel, d'apprendre à faire valoir ses droits et à réagir en cas de confrontation à ce type de situation.

Cette application peut être téléchargée par les stagiaires de la formation en amont et permet de susciter le débat et les échanges.

La personne en charge de l'animation de la formation peut également utiliser les contenus vidéos ou quiz comme support de la formation pour illustrer la définition des différentes violences sexistes et sexuelles au travail.

14) Webinaires de l'ANACT

RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN ET METTRE EN ŒUVRE UN PLAN DE PRÉVENTION DU SEXISME AU TRAVAIL

Lien

<https://www.anact.fr/webinaires-sexisme>

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a lancé en novembre 2019, avec le soutien du Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, un cycle de 4 webinaires gratuits sur la prévention du sexisme au travail, afin de favoriser la montée en compétences des acteurs clés de l'entreprise sur le sujet.

Ces webinaires s'adressent en priorité aux membres des directions, RH, représentants et représentantes du personnel, membres des IRP, du CSE, personnes en charge de la prévention et de la santé et sécurité au travail. Ils constitueront une ressource précieuse pour favoriser la montée en compétences des personnes référentes sur les agissements sexistes et harcèlement sexuel que les entreprises doivent nommer sur ces sujets.

4 modules complémentaires sont proposés

Module 1

Sexisme : un nouveau risque professionnel ?

Module 2

Sexisme au travail : comment évaluer le risque et agir en amont ?

Module 3

Sexisme au travail : comment sensibiliser et former ?

Module 4

Sexisme au travail : comment traiter un cas ?

Ces modules peuvent être utilisés en complément de la formation. Ils visent à aider les entreprises et les administrations et à mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels appliquée aux agissements sexistes, au harcèlement et permettent d'illustrer les propos de la personne en charge de l'animation de la formation.

—
Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

09 69 39 00 00

defenseurdesdroits.fr
—

