



DIAPORAMA

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

A background image of a city skyline at dusk or dawn, with various skyscrapers and buildings illuminated by their lights against a cloudy sky. The image is slightly faded to allow the text to be the primary focus.

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : DE QUOI PARLE-T-ON ?

DIFFÉRENTES LOIS : CODE DU TRAVAIL ET CODE PÉNAL

Accord UE
stress
Oct. 2004



Accord UE
harcèlement
moral
Déc. 2006



Convention
d'Istanbul sur les
violences 2011




Décret
DUERP
Nov. 2001


Harcèlement moral,
santé mentale dans
le Code du travail
Jan. 2002


ANI
stress
Juil. 2008


ANI
harcèlement
moral
Mars 2010


Loi
harcèlement
sexuel
Août 2012


Loi
agissements
sexistes
Août 2015-2016


Nouveau délit :
Loi
outrages
sexistes
Août 2018

**Faits sanctionnés par le Code pénal :
injures , diffusion d'images contraires à la
décence, délits d'harcèlement sexuel et
d'harcèlement sexuel assimilé, viols.**



LES AGISSEMENTS SEXISTES, UN NOUVEAU RISQUE PROFESSIONNEL INSTAURÉ PAR LA LOI DU 17 AOÛT 2015

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant ».

= situations entrant dans le sexisme ordinaire.



COMMENT SE MANIFESTENT LES AGISSEMENTS SEXISTES* ?

Les remarques et blagues sexistes :

Ex: les blagues sexistes sur les blondes qui sont présentées comme idiotes et écervelées par essence.

L'incivilité, l'irrespect, le mépris:

Ex: ne pas donner la parole ou interrompre les propos tenus par une femme.

Les interpellations familières :

Ex: « ma belle », « ma jolie », « cocotte », « la miss ».



COMMENT SE MANIFESTENT LES AGISSEMENTS SEXISTES ?

La police des codes sociaux de sexe :

Ex: critiquer une femme du fait de son style ou de sa silhouette car elle n'est pas dans les codes féminins ou traiter un homme de « femmelette » car il n'a pas les codes de la virilité.

La complémentarité des compétences :

Ex : Un manager demande régulièrement à une responsable de projet d'être présente à une réunion avec le client Z et l'incite à mettre tel ou tel vêtement qui lui va si bien. Ces demandes sont souvent accompagnées de commentaires « j'ai remarqué que la réunion se passe mieux quand tu es là » .

LES INFRACTIONS PÉNALES CONDAMNANT LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXISTE OU SEXUEL

= toutes les infractions, délits et crimes à caractère sexuel.

Exemples de faits à caractère sexiste et sexuel punis par le Code pénal :

- *l'outrage sexiste,*
- *l'injure non publique à caractère sexuel ou sexiste,*
- *la diffusion de messages contraires à la décence,*
- *la captation d'images et la diffusion d'images,*
- *le harcèlement sexuel,*
- *les agressions sexuelles,*
- *le viol.*

INFRACTIONS PUNIES PAR UNE CONTRAVENTION

Outrage sexiste (art. 621-1) :

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 de base 750 €, peine aggravée 1 500 €.



INFRACTIONS PUNIES PAR UNE CONTRAVENTION

Injure non publique à caractère sexuel ou sexiste
(art. R625-8-1) :

Injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes en raison :

- de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.
- de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap.

Peine 1 500 € d'amende.



INFRACTIONS PUNIES PAR UNE CONTRAVENTION

Diffusion de messages contraires à la décence (art. R624-2) :

Le fait de diffuser dans des lieux publics des messages contraires à la décence.

Peine : 135 € d'amende, valable aussi pour les personnes morales reconnues responsables.

Peine complémentaire : confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit.

A background image of a city skyline at dusk or dawn, with various skyscrapers and buildings illuminated by lights, creating a hazy, atmospheric effect.

LES DÉLITS

La captation d'images et diffusion d'images (art. 226-1)

Le harcèlement sexuel (art. 222-33)

Les agressions sexuelles (art. 222-22)

CAPTATION ET DIFFUSION D'IMAGES

C'est la :

- captation, enregistrement ou transmission, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel,
- fixation, enregistrement ou transmission de l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé, sans le consentement de celle-ci.

Ex : « la prise d'images dans les toilettes du service au moyen d'un téléphone portable ou encore la réalisation et la diffusion de montages à caractère sexuel ».

Peine : 1 an de prison et 45 000 € d'amende.

A background image of a city skyline at dusk or dawn, with various skyscrapers and buildings illuminated by city lights against a cloudy sky.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est un délit pénal.

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

A background image of a city skyline at night, with various skyscrapers and buildings illuminated by lights, creating a hazy, atmospheric effect.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel au travail : 2 types.

- 1^{er} type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuel (dit « harcèlement sexuel assimilé »), loi 2012.

HARCÈLEMENT SEXUEL

- 2^{ème} type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés.

Apport de la Loi du 3 août 2018, l'infraction est également constituée :

- lorsque ces propos ou comportements, même non répétés, sont imposés à une victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles ;
- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une victime, successivement, par plusieurs personnes qui savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Reconnaissance du harcèlement par la concomitance d'actes de plusieurs personnes sous condition.

HARCÈLEMENT SEXUEL : QUELQUES EXEMPLES

Adresser à une jeune collègue nouvellement embauchée de longs courriers manuscrits et de nombreux courriels contenant des propositions et des déclarations, lui exprimer le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui adresser des invitations qu'elle a toujours refusées et lui faire faire parvenir des bouquets de fleurs (Cass. soc., 28 janvier 2014, n° 12-20.497).

Le fait pour un supérieur hiérarchique d'envoyer à une stagiaire devenue salariée plusieurs SMS du type « Je te souhaite une douce journée avec pleins de baisers sur tes lèvres de velours » et lui poser des questions intimes sur sa vie privée (Cass. soc., 3 décembre 2014).

Peine de base 2 ans et 30 000 € d'amende,
peine aggravée 3 ans et 45 000 € d'amende.

A background image of a city skyline at night, with various skyscrapers and buildings illuminated by lights, creating a hazy, atmospheric effect.

AGRESSIONS SEXUELLES

Définition : toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Exemple: une agression sexuelle, le fait de bloquer un.e salarié.e contre un mur en lui touchant les fesses (Cass. crim., 29 mars 2017).

De même, toucher les seins, les cuisses, le sexe, ou embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une agression sexuelle.

Peine de base 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.

A background image of a city skyline at dusk or dawn, with various skyscrapers and buildings illuminated by lights. The sky is a mix of blue and orange hues.

LES CRIMES

Le viol (art. 222-23)

Lorsque l'agression sexuelle consiste en un acte de pénétration sexuelle, il est constitutif d'un viol, puni de quinze ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes.



LES DÉLAIS DE PRESCRIPTION

La qualification pénale de l'infraction a une incidence importante sur la prescription des poursuites.
Les délais classiques des prescriptions en dehors des prescriptions spéciales :

- 1 an pour les contraventions
- 6 ans pour les délits
- 20 ans pour les crimes (30 ans pour les crimes les plus graves).

(D'après les sources : Légifrance ; «Harcèlement sexuel et agissement sexiste au travail, agir, sanctionner» Ministère du travail ; Guide «violences sexistes et sexuelles - Comprendre et Agir» - Ministère de l'économie et Ministère de l'action et des comptes publics).

A background image of a city skyline at dusk or dawn, with various skyscrapers and buildings illuminated by their lights against a cloudy sky.

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : QUELLES SANCTIONS POUR L'AUTEUR.E ET L'EMPLOYEUR, L'EMPLOYEUSE ?

SANCTIONS PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL

Pour l'auteur.e :

une sanction disciplinaire.

L'auteur.e peut être un.e supérieur.e hiérarchique, un.e collègue, un.e autre employé.e de l'entreprise. Celui ou celle qui adopte ce type d'agissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur, employeuse pouvant aller du simple avertissement et blâme jusqu'au licenciement (selon la gravité des faits).



SANCTIONS PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL

Pour l'employeur, l'employeuse :

Une condamnation à réparer le préjudice subi.

En cas de manquement constaté par le juge, l'employeur ou l'employeuse peut être condamné.e au paiement de dommages-intérêts couvrant l'ensemble du préjudice subi par la victime.



LES CONSÉQUENCES POTENTIELLES DES RISQUES D'AGISSEMENTS SEXISTES ET DES VIOLENCES SEXUELLES AU TRAVAIL

INDIVIDU

- Perte de confiance en soi
- Diminution progressive de la satisfaction au travail et de la qualité du travail
- Stratégies d'évitement, retrait, isolement
- Honte, colère
- Dégradation de la santé

COLLECTIF

- Mauvaise ambiance
- Clivage entre les salarié.e.s
- Absence d'entraide, de soutien
- Stress des témoins

ENTREPRISE

- Baisse de créativité
- Mauvaise ambiance de travail
- Image de l'entreprise
- Démotivation des salarié.e.s

A background image of a city skyline at dusk or dawn, with various skyscrapers and buildings illuminated by lights. The sky is a mix of blue and orange hues.

INDIVIDU

- Troubles somatiques : troubles du sommeil, du comportement alimentaire, musculo-squelettiques...
- Troubles comportementaux : violence, agressivité, comportements d'addiction...
- Troubles psychologiques graves : stress, souffrance, épuisement professionnel, dépression, suicide...

COLLECTIF

- Compensation de l'absentéisme
- Accueillir et former les nouveaux ou remplaçants
- Incidents et conflits dans les équipes
- Insécurité : en matière de prévention
- Dégradation des relations sociales

ENTREPRISE

- Inaptitudes au travail, reclassement
- Gestion de la dégradation des relations sociales, incidents et conflits
- Démotivation professionnelle
- Baisse de rendements, de qualité produit et service...
- Image dégradée de l'entreprise auprès des client.e.s, partenaires, futur.e.s salarié.e.s...
- Procédures, litiges ...



LES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR, L'EMPLOYEUSE

LA RÉGLEMENTATION

La directive cadre n°89/391/CEE du 12 juin 1989 : amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs :

- Contribue à l'amélioration globale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail,
- Instaure le principe fondamental d'une adaptation du travail à l'Homme,
- Evaluation des risques professionnels comme principe général de prévention.

LA RÉGLEMENTATION

Transcription de la directive européenne: loi cadre relative à la protection des travailleurs n°91-1414 du 31 décembre 1991 :

- Obligation de résultat pour l'employeur
- Obligation de procéder à l'évaluation des risques professionnels
- Respect et mise en œuvre des 9 principes généraux de prévention.

A background image of a city skyline at dusk or dawn, with various skyscrapers and buildings illuminated by city lights against a cloudy sky.

LA RÉGLEMENTATION

- L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. (article L.1153-5 du code du travail).

A background image of a city skyline at dusk or dawn, with various skyscrapers and buildings illuminated by their lights against a cloudy sky.

LA LOI DU 05 SEPTEMBRE 2018

«AVENIR PROFESSIONNEL»

De nouvelles obligations s'imposent aux employeurs, employeuses, pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, à compter du 1er janvier 2019 :

- Nomination au sein du CSE d'un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est obligatoire. (article L.2314-1 du code du travail).



LA LOI DU 05 SEPTEMBRE 2018 «AVENIR PROFESSIONNEL»

- Désignation d'un.e référent.e RH chargé.e d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour les entreprises d'au moins 250 salarié.e.s. (article L.1153-5-1 du code du travail).



- Information des salarié.e.s, des personnes en formation, des stagiaires et des candidat.e.s à une embauche, à un stage ou à une formation :

- Du texte de l'article 222-33 du code pénal qui définit l'infraction de harcèlement sexuel et fixe les sanctions applicables. (art. L.1153-5 alinéa 2 du code du travail).
- De toutes les voies de recours civiles et pénales ouvertes aux salarié.e.s victimes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. (art. L.1153-5 alinéa 2 du code du travail) dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement.
- Des adresses et numéros de téléphone : - du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ; - de l'Inspection du travail, incluant le nom de l'inspecteur ; - du Défenseur des droits ; - des référents désignés par l'entreprise et le comité social et économique. (art. L.1153-5 alinéa 2 du code du travail et art. D.1151-1 du code du travail).



*avec le soutien du
Secrétariat d'Etat
chargé de l'Egalité
entre les Femmes et
les Hommes*

