

Le harcèlement sexuel au travail

Qui est concerné ?



45 %



36 %

déclarent avoir déjà été victimes de harcèlement sexuel par un(e) supérieur(e) hiérarchique *

*sondage "Entre harcèlement sexuel et drague..." - Qapa 2017

Qui sont les auteurs ?

L'auteur peut être un ou une supérieure hiérarchique **mais aussi** un simple collègue.



97% DES AUTEURS D'INFRACTIONS SEXUELLES SONT DES HOMMES*

*bilan statistique "Insécurité et délinquance" - Ministère de l'Intérieur 2022

À savoir : le harcèlement sexuel peut être perpétré par plusieurs personnes, même si chacune d'entre elles n'agit qu'une seule fois sur la victime, de manière concertée ou non.

Dans quel cadre ?

Le harcèlement sexuel peut intervenir sur le lieu de travail, **mais aussi** hors de l'entreprise (séminaire) et hors du temps de travail si un lien existe avec les fonctions (fête de départ).



Le harcèlement sexuel, c'est quoi ?

1

La répétition des faits

Subir de manière répétée des propos ou agissements à connotation sexistes ou sexuelles, même s'il peut se passer plusieurs années entre les occurrences.

2

L'environnement

Une personne peut être victime de harcèlement sexuel par le simple fait d'être témoin de blagues obscènes ou de propos déplacés.

3

La pression grave

Ici, un seul comportement suffit ; il s'agit souvent d'abus d'autorité ou d'un chantage en échange d'un acte de nature sexuelle.

Élargissement de la définition

DEPUIS UNE LOI DU 2 AOÛT 2021, LES PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXISTE RÉPÉTÉS SONT CARACTÉRISÉS DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL.

Le harcèlement sexuel peut dorénavant être caractérisé par le **cumul d'agissements sexistes** (ensemble des actions négativement discriminantes ayant pour cause le genre ou le sexe d'une personne).

Quelques exemples...



L'environnement

Être témoin de commentaires sexistes répétés à la machine à café ou dans un open space, c'est aussi être victime de harcèlement, et cela même si l'on est pas visé directement par ces propos.



Facteur de groupe

Plusieurs collègues critiquent individuellement ou ensemble l'apparence physique d'une collègue sur le réseau social de l'entreprise ou à la machine à café.

La répétition des faits

Un salarié qui fait du pied à sa collègue sous la table à la cantine chaque semaine.

Un salarié qui reçoit 15 invitations à dîner par SMS par son N+2, même s'il ne répond pas à ces demandes.

Une salariée qui se fait traiter de "blonde" à plusieurs reprises (= harcèlement sexiste, cf. loi du 2/8/2021)



La pression grave

Un directeur qui consent à une augmentation en échange d'un rapport sexuel, même s'il précise ensuite que « c'était juste une blague ».



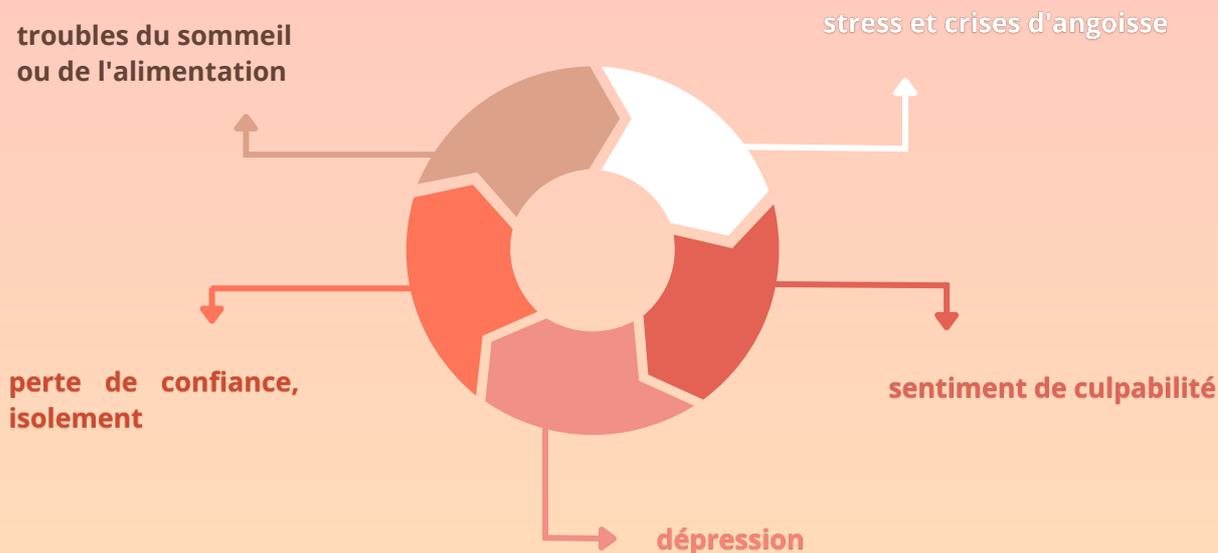
Le silence ne vaut jamais acceptation

**QUEL QUE SOIT LE TYPE DE HARCÈLEMENT SEXUEL,
LE SILENCE DE LA VICTIME NE
VAUT JAMAIS CONSENTEMENT.**

**AU CONTRAIRE :
LE SILENCE VAUT REFUS.**



Conséquences sur la santé mentale et physique des victimes



Les obligations de l'employeur



OBLIGATION DE PRÉVENTION

Consiste à sensibiliser et former le personnel, à tout mettre en œuvre pour recueillir et traiter les plaintes de manière optimale, via notamment les référents agissements sexistes du CSE et de l'employeur.



OBLIGATION DE RÉACTION

En cas de signalement d'un cas de harcèlement sexuel, obligation de mettre en œuvre une enquête interne rapide et impartiale. Les victimes et témoins doivent impérativement être protégés par leur hiérarchie.



OBLIGATION DE SANCTION

En droit du travail, le harcèlement sexuel constitue une faute passible d'une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave, c'est-à-dire sans indemnités. Dans le code pénal, il est sanctionné jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende.

L'auteur peut donc être sanctionné, et même licencié. Il peut aussi être poursuivi au pénal comme au civil.

Victime ou témoin, comment agir ?

* En interne : se tourner vers les dispositifs mis en place :



Les référents
« harcèlement sexuel »



Les interlocuteurs
du service RH



Les représentants
du personnel



Services sociaux /
service de prévention et
de santé au travail

* En externe : pour toute situation qui concernerait des violences sexuelles et pour un soutien psychologique, social et un accompagnement juridique, ou pour plus d'informations :



 **3919**

Association européenne contre les
Violences faites aux Femmes au Travail



Si l'on pense être victime de
discrimination



Une initiative des partenaires sociaux, représentants des employeurs et des salariés de la branche