MIST
SANTÉ AU TRAVAIL • NORMANDIE

Le harcèlement sexuel

Une meilleure identification
pour une meilleure prévention

DÉFINITION DU **HARCÈLEMENT SEXUEL**

(code pénal art. 222-33)



Le harcèlement sexuel 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 […].

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.

DIFFÉRENTS **TYPES D'AGISSEMENTS**

Le harcèlement sexuel est la manifestation d'un rapport de pouvoir et de domination, sans recherche de consentement mutuel.
Il peut être à caractère homo- ou hétérosexuel, établi par un homme ou une femme. Il existe différents types d'agissements :



SUR L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL
visualisation, affichage, mise en évidence de vidéos, photos, objets et autres éléments à caractère pornographique, suggestif, offensant, intimidant … pouvant mettre mal à l'aise toute personne présente ou pouvant l'être (travailleurs, usagers, tiers …), quels que soit son sexe, son orientation sexuelle, etc.



SOUS FORME VERBALE
blagues ou plaisanteries, propos déplacés, incivilités, brimades, etc., à connotation sexuelle et/ou sexiste.



SOUS FORME COMPORTEMENTALE
contacts physiques, gestuelles suggestives et/ou offensantes, violences/agressions physiques.

Les agissements à connotation sexuelle n'ont pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement sexuel, un acte unique peut suffire.

L'AUTEUR DE L'AGISSEMENT

L'auteur de l'agissement peut être :

- toute personne de l'entreprise, avec ou sans relation hiérarchique,
- toute personne ayant des relations de travail avec l'entreprise (prestataire, client, usager …).

Les agissements peuvent avoir lieu sur le temps de travail ou en dehors, sur le lieu de travail ou en extérieur. L'expression du non-consentement de la part de la victime peut être verbale ou non-verbale.

Au même titre que les risques inhérents aux gestes professionnels et aux situations de travail, l'employeur doit :

- prévenir les risques de harcèlement dans son entreprise,
- construire une démarche de prévention avec les IRP* et le service de santé au travail,
- désigner un référent,
- inscrire les actions mises en œuvre dans son document unique,
- sensibiliser et former l'encadrement et les gestionnaires de ressources au cadre juridique,
- informer le personnel de ses droits et devoirs.

*Instances Représentatives du Personnel



Articles L. 1153-1 et 1153-5 :

- aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel.
- l'employeur doit prendre toutes dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner le harcèlement.

DÉSIGNATION DU **RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL PAR LE CSE****



Le référent doit être **formé**, facilement **joignable** sur le temps de travail, **à l'écoute** des sollicitations en toute **objectivité**. Sa mission principale est d'accompagner l'organisation de l'établissement dans la prévention de tout agissement à connotation sexuelle.

Pour les TPE, le rôle de référent peut être assuré par la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle.

**Comité Social et Economique

EN CAS DE SIGNALEMENT : L'EMPLOYEUR A 2 MOIS POUR AGIR

1. **RECUEILLIR L'INFORMATION**
2. **INFORMER LA VICTIME DE SES DROITS ET DES RESSOURCES AUPRÈS DESQUELLES ELLE PEUT SE RAPPROCHER**
3. **PROTÉGER LA VICTIME IMMÉDIATEMENT**
4. **FAIRE UNE DÉCLARATION D'ACCIDENT DE TRAVAIL**
5. **INFORMER LES IRP DE L'ÉVÉNEMENT**
6. **DILIGENTER UNE ENQUÊTE SANS A PRIORI**
7. **SANCTIONNER L'AUTEUR**
8. **METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE PRÉVENTION POUR ÉVITER L'OCCURRENCE DE L'ÉVÉNEMENT**

SANCTIONS ENCOURUES PAR L'AUTEUR D'UN FAIT DE HARCÈLEMENT



L'auteur avéré de harcèlement peut être sanctionné :

- par l'entreprise : mise à pied conservatoire en attendant les résultats de l'enquête, sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement,
- par la justice : dépôt de plainte de la victime, emprisonnement de 2 ans et 30 000 euros d'amende.

La peine peut être aggravée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, notamment dans le cas d'abus d'autorité.

RÔLE DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL



Que ce soit à titre préventif ou curatif, **le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire** peuvent être sollicités pour conseiller, accompagner, proposer des mesures individuelles et/ou collectives justifiées par des considérations relatives à la santé physique et mentale des travailleurs (en référence à l'article L. 4624-3 du code du travail), comme :

- des aménagements, adaptations ou transformations des postes de travail,
- des mesures d'aménagement du temps de travail,
- des conseils sur la mise en œuvre d'un plan de prévention pour que le travail soit source de bonne santé, aussi bien des salariés que des dirigeants et des entreprises.

POUR ALLER PLUS LOIN

- **Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, guide pratique et juridique**. Ministère du travail (consultable sur travail-emploi.gouv.fr)
- **Sexisme au travail : 4 webinaires pour réussir sa démarche de prévention.** Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) (consultable sur anact.fr)
- **Signalement de faits pouvant relever du harcèlement moral ou sexuel, modèle de courrier destiné à avertir l'employeur.** Code du travail numérique (consultable sur code.travail.gouv.fr)

MIST Normandie - Janv. 2022 - Images : MIST Normandie, Freepik, Adobe Stock