

## LA FORMATION EN UN CLIN D'OEIL

Fiche synthèse

Cette fiche vous permet de retrouver en un clin d'œil les principales informations contenues dans la formation que vous avez suivie.

### Les notions clés

Les violences sexistes et sexuelles listées ci-dessous sont interdites, notamment sur le lieu de travail. L'employeur doit prévenir ces violences, les faire cesser si elles ont lieu et sanctionner les auteurs.

#### Agissement sexiste

"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, humiliant ou offensant".

Article L1142-2-1 du Code du travail et article L131-3 du Code général de la fonction publique.

Exemples :

"Encore une qui a ses règles...", "Elle n'a pas un physique à faire ce boulot", "Tiens, tu n'es pas en jupe aujourd'hui ?", "Non, mais toi tu es une femme, tu ne comprends rien", "Pour une nana c'est déjà super d'avoir eu ce poste", "Les femmes c'est la mort de la profession"

#### Harcèlement sexuel

"Aucun salarié ou aucun fonctionnaire ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;  
2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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".

Article L1153-1 du Code du travail article L133-1 du Code général de la fonction publique.

Exemples :

"Tu as mal au dos car tu as fait trop de galipettes ?",  
"Tu es bandante", "Au concert, tu as montré tes seins ?",

#### Harcèlement environnemental

Depuis 2017, le fait de tenir dans un espace de travail des propos à connotation sexuelle répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel. "Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables".

Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017.



#### Jurisprudence

"La qualification de harcèlement sexuel peut être retenue y compris pour un acte unique d'une particulière gravité."

Décision de la cour de cassation du 17 mai 2017

### Les chiffres clés



# 82%

des femmes déclarent être régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes au travail. (BVA, 2021)

# 1/3

C'est la proportion de femmes déclarant avoir déjà subi du harcèlement sexuel au travail. (Ifop, 2019)



# 70%

des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail en parlent à quelqu'un·e. (Défenseur des droits, 2014)

## Les obligations de l'employeur

“L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs” (article L4121-1 du Code du travail). Il doit également prendre “toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner”.



Prévenir les violences (formations, communication, exemplarité)



Mettre en place un dispositif de signalement et faire cesser les faits dont il a connaissance.



Mener une enquête administrative en cas de signalement pour des faits graves



Sanctionner quand les faits sont avérés.

“Tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République”.

**Article 40 du Code de procédure pénale**

## 4 outils pour (ré)agir

1

**Prévenir** les faits de violences sexistes et sexuelles au travail, en communiquant.

3

**Réagir** en rappelant le cadre légal à la personne auteure de propos ou de comportements sexistes ou sexuels, et en discutant avec la personne visée par ces propos.

2

**Détecter** les situations en pratiquant le questionnement systématique. Vous pouvez intégrer cette question dans la grille de vos entretiens annuels, mais aussi poser la question aux personnes chez qui vous identifiez des signaux d'alerte.

4

**Accueillir la parole**, en adoptant une posture empathique et d'écoute active.

- “Tu as bien fait de venir me voir”
- “Ce que tu me décris pourrait être qualifié de...”
- “Ce que tu me décris est grave et interdit”
- “On va trouver une solution”
- “On va signaler”

## Mes interlocuteurs et interlocutrices

- Vos représentant·es du personnel
- La Défenseure des droits
- La plateforme “Signaler une violence conjugale, sexiste ou sexuelle”, pour préparer et faciliter le dépôt de plainte : <https://www.service-public.fr/cmi>
- Le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) de votre département : <https://fncidff.info>
- L'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT), pour un accompagnement juridique des cas de violences sexuelles au travail : <https://www.avft.org/>



Testez vos connaissances avec ce quiz très simple de **validation des acquis** :

<https://formdivers.typeform.com/to/r9O2uRwU>