

GUIDE RELATIF A LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

SYNTHESE :
Plan / infographies / conclusion

WWW.ADESATT.COM

Plan du guide

Propos introductifs.....

- I. L'importance de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**
 - A. Assurer un environnement de travail respectueux et sécurisant
 - B. Respecter les obligations légales imputables à l'employeur en la matière
- II. Lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel est le rôle de tous.....**
 - A. Le rôle de la Branche : conclusion d'un accord de branche et mise à disposition d'outils et de ressources
 - B. Le rôle de l'employeur
 - C. Le rôle des représentants du personnel.....
 - D. Le rôle des salariés

Fiche 1 : Comprendre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

- I. Le harcèlement sexuel : définition et exemples.....**
 - A. Ce que dit le Code du travail
 - B. Ce que dit le Code pénal.....
 - C. Ce que dit la jurisprudence.....
- II. Les agissements sexistes : définition et exemples**
 - A. Ce que dit le Code du travail
 - B. Ce que dit le Code pénal.....
 - C. Ce que dit la jurisprudence.....
 - D. Comment reconnaître des agissements sexistes
- III. Faire la distinction avec d'autres concepts / infractions**

1

Fiche 2 : Je suis employeur.....

- I. Comment prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ?**
 - A. Quelles sont mes obligations légales ?
 - B. Comment aller plus loin ?
- 1. Favoriser les bonnes pratiques managériales**
 - 2. Adopter une charte ou négocier un accord d'entreprise
 - 3. Allouer des moyens
 - 4. Mettre en place une sensibilisation renforcée
 - 5. Miser sur la formation du personnel, notamment pour les managers
 - 6. Porter une attention particulière aux situations « à risque » (moments festifs, séminaires, etc.).....

II. Comment réagir et agir face à des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ?

- A. Traiter les alertes
- B. Accompagner et protéger les salariés (victimes et témoins).....
- C. Conduire une enquête interne
- D. Prendre des sanctions et mettre en place des mesures correctives
- E. Gérer l'après et continuer à vivre ensemble

Fiche 3 : Je suis entreprise cliente accueillant des prestataires ou employeur de salariés en mission chez un client.....

I. Je suis entreprise cliente accueillant des prestataires, quelles sont mes obligations ?

- A. Dans le cas où le prestataire serait auteur des faits
- B. Dans le cas où le prestataire serait victime des faits

II. Je suis employeur de salariés en mission chez un client, quelles sont mes obligations ?

- A. Dans le cas où le salarié en mission chez un client serait auteur des faits
- B. Dans le cas où le salarié en mission chez un client serait victime des faits

2

Fiche 4 : Je suis salarié.e

I. Agir en tant que témoin

II. Agir en tant que victime.....

- A. Effectuer un signalement.....
- B. Se faire accompagner
- C. Faire valoir ses droits

Fiche 5 : Je suis représentant du personnel

I. Agir vis-à-vis de la direction

- A. Un rôle de signalement et d'alerte.....
- B. Un rôle de proposition

II. Agir vis-à-vis des salariés

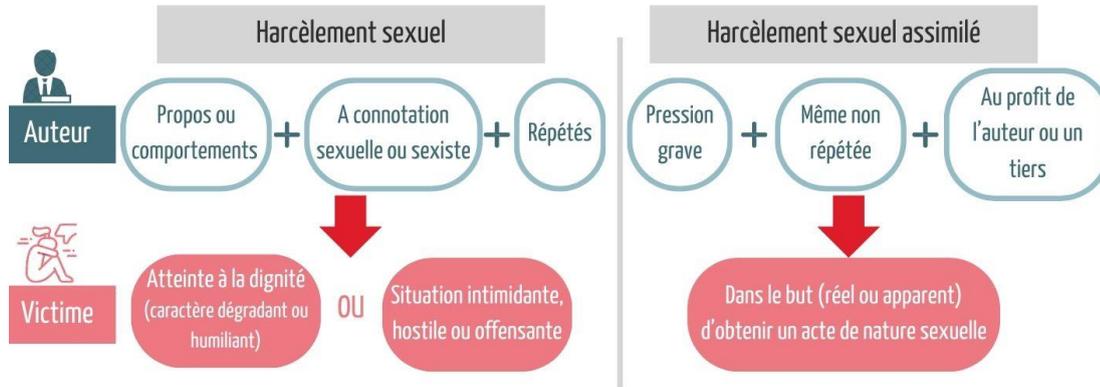
- A. Un rôle d'écoute
- B. Un rôle d'accompagnement

Conclusion : Qui fait quoi ?

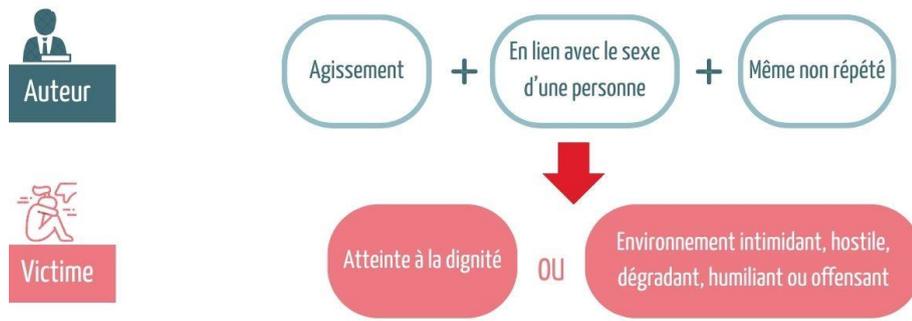
Fiche 1 – Définitions

Harcèlement sexuel – Agissements sexistes – Notions périphériques

C'est quoi le harcèlement sexuel ? (code du travail + code pénal)



C'est quoi un agissement sexiste ? (code du travail uniquement)



3

Les notions périphériques



Fiche 2 – Je suis employeur Prévention des agissements*

Obligations communes à toutes les entreprises



Identification et évaluation des risques relatifs au harcèlement sexuel dans le **document unique d'évaluation des risques** pour les limiter ou les éviter



Information sur la définition du harcèlement sexuel, les actions contentieuses et les interlocuteurs, **formation et sensibilisation**



Elaboration d'une **procédure interne de signalement et de traitement** des faits de harcèlement sexuel

Obligations supplémentaires selon l'effectif



Entreprise avec un CSE (au moins 11 sal.)



Référent harcèlement du CSE



Entreprise avec un règlement intérieur (au moins 50 sal.)



Partie du règlement dédiée au harcèlement sexuel



Entreprise d'au moins 250 sal.



Référent harcèlement de l'entreprise

Actions facultatives pour aller plus loin



Bonnes pratiques managériales



Charte ou accord d'entreprise



Moyens dédiés (crédit d'heures, local, ...)



Sensibilisation renforcée (affiches, quizz, vidéos ...)



Formations spécifiques (managers, représentants du personnel ...)



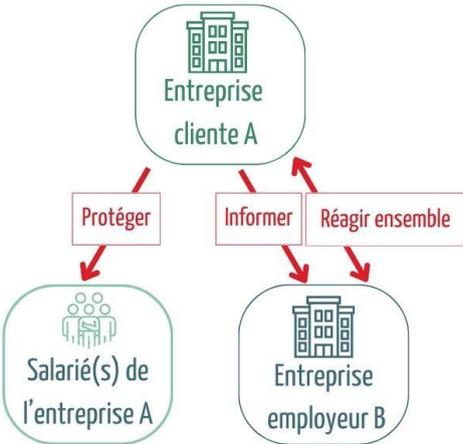
Vigilance dans les situations à risque (séminaires, moments festifs ...)

* La plupart des mesures ci-dessus concernent à la fois le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

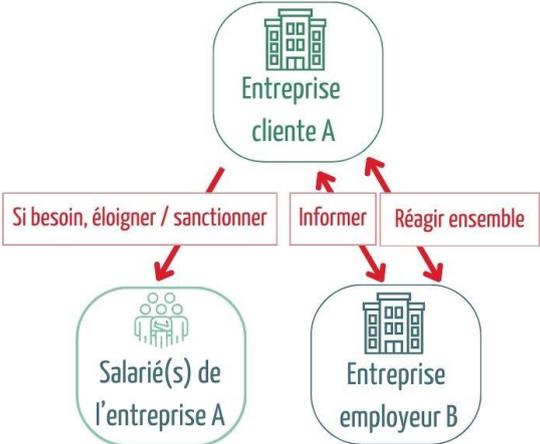
Fiche 3- Salarié en mission dans une entreprise cliente Entreprise cliente – Entreprise employeur*

Que doit faire l'entreprise cliente ?

 Si le salarié en mission est auteur des faits



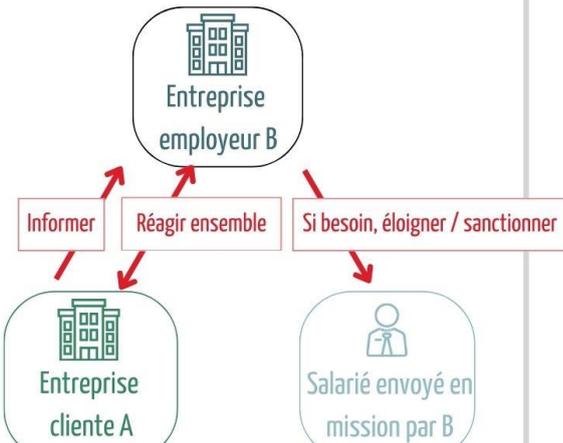
 Si le salarié en mission est victime des faits



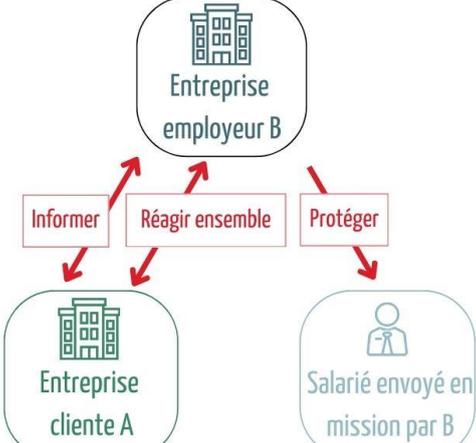
5

Que doit faire l'employeur du salarié envoyé en mission ?

 Si le salarié en mission est auteur des faits



 Si le salarié en mission est victime des faits



* Les mesures ci-dessus concernent à la fois le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Fiche 4 – Je suis salarié Que faire en tant que témoin ou victime ?*

Je suis témoin



Je suis protégé (e)
Pas de mesures de représailles possibles

- Je fais cesser l'agissement
- J'assiste la victime
- Je signale l'agissement
- Je témoigne si besoin

Je suis victime

Je signale l'agissement

Si elle existe :
procédure d'alerte

+

Interlocuteur(s) interne(s) de mon choix :

- Service des ressources humaines
- Référent harcèlement du CSE
- Référent harcèlement de l'entreprise
- Représentants du personnel

Employeur non informé = employeur non responsable



Je suis protégé (e)
Pas de mesures de représailles possibles

Je me fais accompagner

Je fais valoir mes droits

Dans l'entreprise

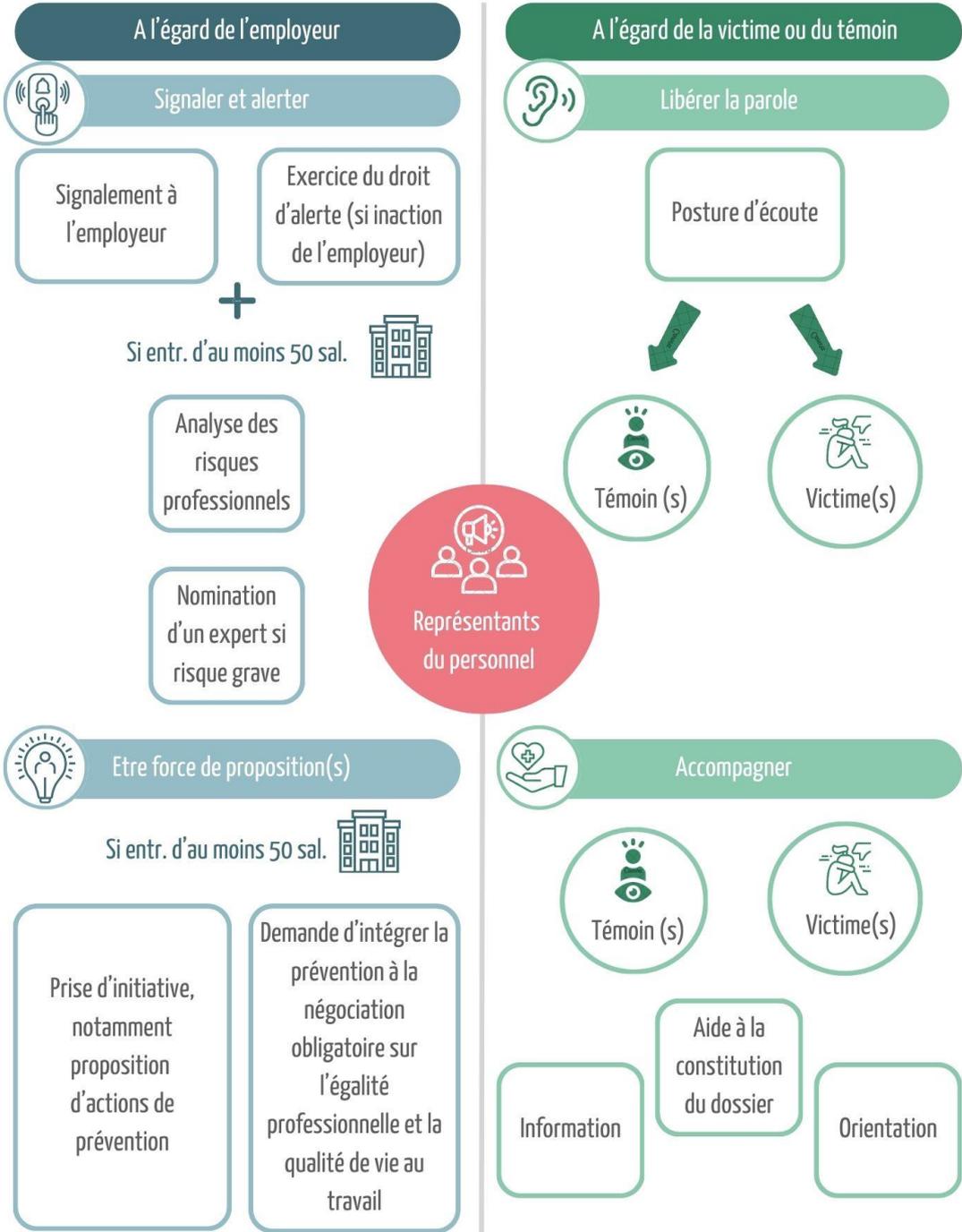
A l'extérieur

 Service RH	 Médecin du travail	 Inspection du travail	
 Référent harcèlement	 Représentants du personnel	 Défenseur des droits	 Associations spécialisées

 Rappel à l'employeur de ses obligations	 Droit de retrait en cas de danger grave et imminent
 Action en indemnisation	 Poursuite pénale (plainte)

* La plupart des mesures ci-dessus concernent à la fois le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Fiche 5 – Je suis représentant du personnel
Quelles actions mener ?*



* Les mesures ci-dessus concernent à la fois le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Conclusion : Qui fait quoi ?



EMPLOYEUR

→ PREVENTION

POUR TOUS

- Intégrer les risques de harcèlement sexuel et agissements sexistes dans le DUERP et prendre les mesures permettant de les éviter
- Informer et sensibiliser les salariés
- Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel

EN FONCTION DES EFFECTIFS

- Pour les entreprises dotées d'un CSE : désigner un référent parmi les membres du CSE
- Pour les entreprises dotées d'un règlement intérieur : rappeler les dispositions légales relatives aux harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes
- Pour les entreprises d'au moins 250 salariés : désigner un référent

POUR ALLER PLUS LOIN

- Favoriser les bonnes pratiques managériales
- Adopter une charte ou négocier un accord d'entreprise
- Allouer des moyens
- Porter une attention particulière aux situations « à risque »

→ REACTION

- Traiter les alertes
- Accompagner et protéger les salariés (victimes et témoins)
- Conduire une enquête interne
- Prendre des sanctions et mettre en place des mesures correctives
- Gérer l'après et continuer à vivre ensemble



SALARIES

→ TEMOIN

- Faire cesser l'agissement au moment des faits
- Ecouter, orienter et accompagner la victime
- Signaler les faits constatés
- Témoigner dans le cadre de l'enquête interne
- Bénéficier d'une protection contre les mesures de représailles

→ VICTIME

- Effectuer un signalement
- Se faire accompagner
- Faire valoir ses droits
- Bénéficier d'une protection contre les mesures de représailles

9



REPRESENTANTS DU PERSONNEL

→ VIS-A-VIS DE LA DIRECTION

- Effectuer un signalement en cas de faits constatés ou relatés par un salarié
- Exercer son droit d'alerte s'agissant du CSE
- Être force de proposition et solliciter notamment des mesures de sensibilisation
- Demander à intégrer le sujet dans le cadre des négociations NAO

→ VIS-A-VIS DES SALARIES

- Ecouter
- Accompagner

En conclusion, il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux thématiques du harcèlement sexuel et des agissement sexiste afin que chacun se sente concerné par la mise en place d'un collectif de travail sain et solidaire.

Nous espérons que ce guide, ainsi que la charte type qui y est annexée, pourront utilement contribuer à cet effort de sensibilisation.

Contacts :

Margaux GOETZ-NECTOUX

Avocate à la Cour

margaux.goetznectoux@mgn-avocats.com

<https://www.mgn-avocats.com/>

Lou Pratali

Coach - ex-DRH & Consultante RH – Management de transition

10

lou.pratali@gaianaconseil.com

<https://gaianaconseil.com/>