bip
n° 63
Hiver 2024

BULLETIN D'INFORMATION

POUR LES PROFESSIONNEL·LE·S SANITAIRES ET SOCIAUX DE L'ENTREPRISE, LES MEMBRES DE DRH, CE, CHSCT…

DOSSIER
Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail p. 2

INTERVIEW
L'Anact finalise un kit de prévention p. 5

POUR ALLER PLUS LOIN
Des ressources pour les employeurs p. 6

ARCAT Groupe SOS
GROUPE SOS SOLIDARITÉS
94-102, rue de Buzenval - 75020 Paris
01 44 93 29 29 • arcat-sante.org

ÉDITO

« Un employé fait des propositions sexuelles à un·e collègue, qu'il ou elle refuse ou qui restent sans réponse », « un employé envoie des photos pornographiques dans ses mails », un autre affiche des calendriers dénudés dans son bureau. Agression ? Harcèlement sexuel ? Outrage sexiste ? Drague ? Un quiz mis en ligne sur le site du *Monde* permet à chacun de mesurer son propre niveau de (mé-)connaissance, voire de tolérance, vis-à-vis des violences sexistes et sexuelles (VSS).

Ce terme désigne des propos, comportements et contacts à caractère sexuel, imposés par une personne à une autre. Les vagues successives de dénonciations dans divers corps de métier, ainsi que l'actuel procès de Dominique Pélicot et sa cinquantaine de co-accusés démontrent que les VSS peuvent être pratiquées dans tous les milieux et par tous types d'agresseurs.
Dans le milieu professionnel, l'employeur, responsable de la santé de ses salariés, est à ce titre responsable de la prévention et des réactions à opposer à ces violences.

Christelle Destombes

PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

En dépit d'un plan d'action du ministère du Travail de 2018 pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le sujet reste méconnu.

CHRISTELLE DESTOMBES

L'omerta autour des violences sexistes et sexuelles (VSS) s'est brisée progressivement dans l'armée, la restauration, le cinéma avec la vague #metoo, les grandes entreprises et plus récemment à l'hôpital. En 2024, une contrôleuse SNCF harcelée et agressée par un collègue en 2021 a fini par saisir l'inspection du travail. Son avocate a déposé une plainte au pénal[1]. À l'Armée, dix ans après la mise en place d'une cellule de signalements d'agressions et de harcèlement sexuels appelée Themis, une mission d'enquête sur les VSS a rendu public un rapport avec 50 propositions destinées à lutter contre le phénomène.

Après les accusations du Pr Karine Lacombe à l'encontre du Dr Pelloux[2], une vague de témoignages #metoohopital ont conduit le ministre de la Santé en exercice, le Dr Frédéric Valletoux, à réagir. Il a dévoilé fin mai 2024 une première série de mesures pour prévenir et lutter contre les VSS dans le secteur de la santé: tous les personnels des hôpitaux et Ehpad publics devront suivre une formation aux VSS, à partir de 2024. Une équipe nationale d'experts-enquêteurs devait être créée d'ici la fin de l'année pour venir en appui d'un établissement de santé en cas de signalement de VSS. Sans oublier la création d'un outil de suivi national, le baromètre annuel des VSS, pour objectiver leur réalité dans le secteur de la santé[4].

TOUS LES PERSONNELS DES HÔPITAUX ET EHPAD PUBLICS DEVRONT SUIVRE UNE FORMATION AUX VSS, À PARTIR DE 2024

Le Conseil national de l'ordre des médecins a rendu publics les résultats de son enquête auprès des médecins, qui montre que 54% des femmes médecins ont déjà subi outrages, harcèlements, agressions ou viols, le plus souvent lors de leur parcours étudiant, contre 5% des hommes médecins. Le Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière indique que 43% des directeur·trice·s ont été concernés par les VSS, en tant que témoin ou victime…

UN ARSENAL LÉGISLATIF COMPLEXE

Selon une enquête du Défenseur des droits, une femme sur cinq a été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. «Le harcèlement sexuel tend encore trop fréquemment à être assimilé à une forme de drague lourde ou à de l'humour, plutôt qu'au délit qu'il constitue», écrit le Défenseur, car en la matière le flou profite à la mauvaise appréhension du sujet.

Le harcèlement sexuel est un délit inscrit dans le code pénal (article 222-33-I), transcrit

PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

dans le code du Travail (article L.1153-1; loi du 13 juillet 1983, article 6 ter; code de la Défense, article L.4123-10-1). Il consiste à «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». Il peut prendre la forme d'une pression pour obtenir un acte sexuel, ou consister en des propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés. Ainsi, la cour de Cassation a condamné en 2014 un supérieur hiérarchique qui envoyait à une stagiaire devenue salariée plusieurs SMS du type «Je te souhaite une douce journée avec pleins de baisers sur tes lèvres de velours» (Cass. soc., 3 décembre 2014).

SI UN SUPÉRIEUR TENTE D'OBTENIR DES FAVEURS SEXUELLES CONTRE UNE PROGRESSION DE CARRIÈRE, IL S'AGIT BIEN DE HARCÈLEMENT SEXUEL, AVEC UNE CIRCONSTANCE AGGRAVANTE

La définition du harcèlement sexuel a été élargie dans le code pénal par la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, qui intègre les comportements ou propos répétés à connotation sexiste. À noter que dans le cadre d'une relation hiérarchique, pas besoin de répétition pour créer le délit: si un supérieur tente d'obtenir des faveurs sexuelles contre une progression de carrière, il s'agit bien de harcèlement sexuel, avec une circonstance aggravante.

Créé en 2015 dans le Code du travail, «l'agissement sexiste» est venu s'ajouter à l'arsenal; il est devenu une infraction en 2018. Au titre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, «nul ne doit subir d'agissements sexistes définis 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.» Cet outil permet de lutter contre le «sexisme ordinaire» en entreprise, qui peut être encore prégnant: selon un rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle de 2015, 80% des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes. Un climat qui peut avoir des répercussions sur la confiance en soi, la performance et le bien-être au travail.

PLUS DE CADRE ET D'ÉQUITÉ

Les violences sexistes et sexuelles ont lieu partout, dans tous les milieux professionnels, sur tous types de victimes, par tous types d'agresseurs, indique le site du secrétariat d'État à l'égalité. L'Anact distingue cependant cinq facteurs de risque: un faible degré de mixité du

personnel dans le secteur, l'entreprise, voire le métier ; des conditions d'emploi précaires : CDD, intérim, stagiaire, alternant, période d'essai ; des conditions de travail particulières : poste isolé, travail sous pression, manque d'autonomie, relations avec du public extérieur ; des horaires atypiques, et des relations de travail : très ou très peu hiérarchisées, un management directif ou laxiste, travail en grande proximité, moments de convivialité…

Selon Grégory Djaouk, fondateur de Worksaga, cabinet d'expertise SST, « l'absence de mixité, notamment dans la hiérarchie, est un vrai facteur de risque ». Lors d'un webinaire dédié à la question « Comment ne pas banaliser les agissements sexistes au travail », il a insisté sur la nécessité de promouvoir une culture de la mixité et d'arrêter des filières sexuées (les infirmières/les médecins…).

Pour Sonia Paccaud, secrétaire régionale CFDT Auvergne Rhône-Alpes en charge de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, « l'un des grands enjeux, c'est de reconnaître les victimes et que les personnes qui subissent du harcèlement sexuel se reconnaissent comme victimes ». Car souvent, les victimes – à 90 % des femmes – ne parlent pas, par crainte d'être isolées dans un collectif de travail, par crainte de perdre leur emploi, etc. Selon le Défenseur des droits, une personne sur dix ne parle à personne des agissements subis, et dans 70 % des cas, ni l'employeur, ni la direction, n'ont été informés de la situation…

LES VICTIMES – À 90 % DES FEMMES – NE PARLENT PAS, PAR CRAINTE D'ÊTRE ISOLÉES

L'employeur est responsable de la santé de ses salariés, et c'est à ce titre qu'il est responsable de la prévention et des réactions à opposer aux VSS. Les tribunaux ont considéré par exemple qu'un employeur n'avait pas respecté son obligation de sécurité en n'organisant pas « l'information et la formation des salariés ». Ces obligations de prévention, d'information et de formation ont été précisées par des circulaires des ministères du Travail et de la Fonction publique, mais il arrive encore trop souvent, dans les entreprises, de considérer que ces agissements sont négligeables. Aujourd'hui, à la suite de #MeToo, le monde du travail doit faire son introspection. ●

1. « Enquête exclusive : violences sexuelles et sexistes à la SNCF », ELLE, août 2024.

2. Les deux sujets ont été traités dans Paris Match, le premier en janvier, le second en avril 2024

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Selon l'article L. 1153-5 du Code du Travail, « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. »

La loi de 2018 dite « avenir professionnel » a créé de nouvelles obligations pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, depuis le 1er janvier 2019 :

– la nomination obligatoire au sein du Comité social et économique (CSE) d'un·e référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L.2314-1 du code du travail) ;

– la 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) ;

– l'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 du code pénal qui définit l'infraction de harcèlement sexuel, des recours possibles et des contacts utiles en cas de violences sexuelles et sexistes.

Afficher l'article de loi relatif au harcèlement sexuel ne saurait constituer l'ensemble des dispositions nécessaires à sa prévention, estime la CFDT dans son guide « Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail ». Les élus du personnel sont ainsi incités à interpeller l'employeur pour afficher un positionnement clair en la matière, mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation. Il doit agir s'il est informé d'un problème, sans attendre le résultat d'une procédure éventuelle au pénal. Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est en effet passible d'une sanction disciplinaire (art. L1153-6) et l'inspection du Travail peut amener l'employeur à agir. Le salarié victime peut saisir le tribunal des Prud'hommes en cas d'inaction et de non-respect des obligations en matière de santé et de sécurité.

CHRISTELLE DESTOMBES

INTERVIEW

L'ANACT FINALISE UN KIT DE PRÉVENTION

Lauréate de l'appel à projets 2022 pour la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), l'Anact va proposer un kit de prévention pour les référents et leur écosystème. Amélie Pierre, de l'Aract Grand Est, qui a participé à sa conception, le présente.

CHRISTELLE DESTOMBES

En quoi consiste le kit lauréat de l'appel à projets du secrétariat d'État chargé de l'égalité hommes-femmes ?

Amélie Pierre : Il est un outil à destination des référents harcèlement des CSE ou nommés par les employeurs, dans les entreprises de plus de 250 salariés. Cette obligation date de 2019 et certains CSE ont déjà été renouvelés… D'où un besoin d'outillage pour ces référents qui peuvent avoir du mal à appréhender ce sujet délicat.

Ce kit méthodologique comporte plusieurs parties : une première consacrée aux contours de la mission du référent, afin qu'il puisse poser son rôle dans l'entreprise. Une partie est dédiée au plan de prévention dans l'entreprise, avec les trois niveaux de prévention, primaire secondaire et tertiaire, et la démarche à mener sur ce sujet. Il y a aussi des fiches méthodologiques, des outils pratiques avec des tableaux que l'entreprise peut remplir directement et des fiches pour identifier les ressources existantes. Enfin, une partie est consacrée à des témoignages d'entreprises qui illustrent les actions pour prévenir le risque de VSST.

Les employeurs ont-ils pris conscience du sujet et de sa prévention ?

A. P. : Les entreprises nous appellent, car le sujet les questionne : soit il y a déjà eu des cas et les employeurs se trouvent démunis, soit ils voudraient sensibiliser sur le sujet. Au-delà d'un éventuel déni, il y a une méconnaissance de la définition même de ce qu'est une VSST, un agissement sexiste, du sexisme hostile… Les employeurs ont bien saisi que la prévention des VSST est un enjeu de société, qui fait partie de leur obligation de prévention. Ils savent qu'ils doivent nommer un référent. Il y a un enjeu de réputation pour l'entreprise, qui veut montrer qu'il n'y a pas de tolérance vis-à-vis des discriminations. Il y a aussi un enjeu d'attractivité, un enjeu économique, un enjeu de fidélisation et de mixité des métiers. Certains employeurs agissent parce qu'ils sont convaincus de la cause, d'autres n'iront pas plus loin que la sensibilisation. Tous les secteurs d'activité ne sont pas au même niveau, les petites et les grandes entreprises non plus…

Que préconisez-vous ?

A. P. : Le sujet devrait faire l'objet d'un groupe de travail au sein de l'entreprise, pour ne pas laisser les référents seuls. Les VSST doivent être considérées comme un risque professionnel et les facteurs de risque et les facteurs ressources doivent être identifiés au sein de l'entreprise. Ensuite, il faut sensibiliser les salariés à repérer ces risques, indiquer dans le règlement intérieur ou le livret d'accueil comment l'entreprise se positionne et, s'il faut agir en réparation, prévoir une procédure interne pour traiter les signalements, définir comment on signale, comment on enquête etc. L'Anact conseille de faire des actions de prévention sur les trois niveaux. Le kit permet de répondre à des besoins précis, si le référent a besoin d'aide pour définir la procédure de signalement, il a une fiche repère et une fiche outil, par exemple. ●

Kit disponible en ligne début 2025.
Des monographies de cas sont d'ores et déjà disponibles sur le site de l'Anact.

POUR ALLER PLUS LOIN

DES RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS

KIT DE FORMATION DU DÉFENSEUR DES DROITS

Après une enquête en 2014, le Défenseur des droits, qui peut être saisi par une victime, a lancé une campagne d'information pour rappeler que le harcèlement sexuel est interdit par la loi et inviter les personnes concernées à faire valoir leurs droits. Un concours de courts métrages a récompensé le clip «Au boulot»; un kit de sensibilisation et un livret de formation à destination des employeurs et des ressources humaines ont été produits. Objectif: aider les employeurs à mettre en œuvre leurs obligations légales et permettre aux employeurs, salariés, DRH, consultants… de construire une session d'information, de sensibilisation ou de formation sur le sujet.

UN LIVRET POUR LES EMPLOYEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité femmes-hommes, a produit un kit destiné aux collectivités territoriales. Il les éclaire sur les obligations légales qui leur incombent, en présentant les formes que prennent les VSS, et des exemples d'actions concrètes pour l'employeur. Il contient aussi une affiche et un dépliant pouvant être mis à disposition des agent·es de la collectivité. Le centre propose également des formations pour les agent·es et les élu·es des collectivités franciliennes.

3E ÉDITION DU GUIDE DE L'AVFT

L'association européenne contre les violences faites aux femmes a publié plusieurs versions de ce guide à destination des employeurs, qui peut être utile aux DRH et IRP. Il reprend les définitions légales des violences sexuelles, les mythes et les réalités en matière de VSST, les obligations des employeurs privés et des indications sur la responsabilité des employeurs en cas de rupture du contrat de travail. Le guide n'a pas été actualisé depuis 2018, il peut être complété par les formations que l'AFVT met en place sur ce sujet.

1001 ÉGALITÉS

Développée par l'Opco Akto (ex Opcalia), l'application *1001 Égalités* vise à lutter contre les agissements et les VSS au travail. Son objectif: donner à chacun les moyens d'agir et de réagir. À travers des vidéos et quiz, l'utilisateur s'approprie le cadre juridique et réfléchit à son positionnement, notamment vis-à-vis des victimes. L'application est complétée de nombreuses ressources: dossier juridique, fiches réflexes, documents utiles aux employeurs, etc. pour leur permettre d'élaborer un plan d'action de prévention.

LA PANOPLIE DE L'ANACT

Outre le kit à paraitre début janvier (voir interview page 5), l'Anact propose un guide «Sexisme au travail: tout ce que vous devez savoir» avec des repères opérationnels pour sa prévention, un jeu «sexisme sans façon» et quatre webinaires dédiés à la prévention des VSST disponibles sur la chaîne YouTube de l'agence. ●

Le BIP vous est adressé par l'association Arcat, membre du Groupe SOS, avec le soutien de la Direction générale de la santé.
Arcat – Association de recherche, de communication et d'action pour l'accès aux traitements – accompagne, informe et défend les droits de personnes atteintes par le VIH et des pathologies associées. Si vous souhaitez recevoir le BIP à une autre adresse mail, proposer des sujets que nous pourrions traiter ou nous poser des questions n'hésitez pas à contacter: louise.bartlett@groupe-sos.org

Le Bip est édité par l'association Arcat.
Directeur de la publication: Jean-Marc Borello (jmb@groupe-sos.org).
Directeur de la rédaction: Nicolas Derche (directeur@arcat-sante.org).
Rédactrice en chef: Louise Bartlett (louise.bartlett@groupe-sos.org).
Journaliste: Christelle Destombes.
Conception et direction artistique: Les 5 sur 5 (www.les5sur5.com).
Photographies © Shutterstock

Édition et diffusion: Association Arcat, Tél.: 01 44 93 29 29.
Dépôt légal à parution. ISSN 1765-4556

Les articles et graphismes du Bip sont la propriété exclusive du journal.

Arcat est une association Loi de 1901 – 94-102, rue de Buzenval – 75020 Paris – Tél.: 01 44 93 29 29,
Directeur: Nicolas Derche.

GROUPE SOS: 102, rue Amelot, 75011 Paris, Tél.: 01 58 30 55 55.
Entreprise sociale, le GROUPE SOS développe des activités qui concilient efficacité économique et intérêt général. Il compte aujourd'hui près de 20000 salariés au sein de 850 établissements et services présents en France métropolitaine, en Guyane, à Mayotte, à la Réunion et en Guadeloupe. www.groupe-sos.org