

# GUIDE DE PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. De quoi parle-t-on ? Définitions, exemples et sanctions</b> .....	<b>2</b>
1.1. Les agissements sexistes.....	2
1.2. Le harcèlement sexuel.....	3
1.3. L'agression sexuelle.....	4
1.4. Le viol.....	4
<b>2. Que faire si vous êtes victime, témoin ou confident-es ?</b> .....	<b>5</b>
2.1. Réagir en tant que témoin : la méthode des 5d.....	5
2.2. Que faire si une personne vous confie les faits dont elle a été victime ?.....	5
2.3. Pourquoi signaler ?.....	5
<b>3. Auprès de qui signaler les faits ?</b> .....	<b>6</b>
3.1. Procédure interne de signalement.....	6
3.2. Coordonnées extérieures à l'association.....	7
<b>ANNEXE</b>	
Modèle de courrier de signalement de faits de harcèlement à l'employeur-euse.....	8

# 1. DE QUOI PARLE-T-ON ? DÉFINITIONS, EXEMPLES ET SANCTIONS

## 1.1. LES AGISSEMENTS SEXISTES

### DÉFINITIONS

Le Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle identifie 3 types de sexisme.

LE SEXISME « BIENVEILLANT »	LE SEXISME MASQUÉ	LE SEXISME HOSTILE
Le sexisme dit « bienveillant » est basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques et dits « complémentaires » entre les femmes et les hommes.	Le sexisme masqué a pour objet de traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, mais de manière volontairement camouflée.	Le sexisme hostile est une attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Il est intentionnel, visible, et il s'exprime ouvertement.
Il peut s'exprimer sous forme de : - Propos paternalistes qui infantilisent ou maintiennent un déséquilibre femme/homme. - Compliments sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire risquant de réduire l'autre à son apparence ou à un objet de désir. - Valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines, empêchant ainsi l'accès à d'autres fonctions ou activités.	Il se traduit notamment par : - Des remarques et des blagues sexistes sous couvert de l'humour. - L'affectation des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de genre. - L'exclusion ou l'infériorisation.	Il peut s'agir : - De manifestations d'irrespect ou de mépris, voire d'injures. - De propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, associés à un dénigrement des compétences ou des capacités. - Des remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.

Les agissements sexistes concernent majoritairement les femmes, mais également les hommes. Ils peuvent être aussi fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transidentitaires...).

### SANCTIONS

SUR LE PLAN DISCIPLINAIRE	SUR LE PLAN PENAL
« 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 L. 1142-2-1 du code du travail  L'agissement sexiste peut être sanctionné par l'employeur-euse, selon une sanction à l'appréciation de l'employeur-euse en fonction des sanctions disciplinaires possibles dans l'entreprise. L'employeur-euse peut avoir à réparer le préjudice subi sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le Conseil de Prud'hommes.	L'agissement sexiste n'est pas sanctionnable en tant que tel.  Par contre : · une injure publique à caractère sexiste peut être sanctionnée pénalement jusqu'à 1 an de prison et 45 000 € d'amende · une injure sexiste dans un cadre privé peut faire l'objet d'une amende de 750 €  Le délai de prescription est de 1 an.

## 1.2. LE HARCÈLEMENT SEXUEL

### DÉFINITIONS

• **1<sup>er</sup> type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés ou non**

Ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété ou non, insistant et non désiré, portent atteinte à la dignité de la personne et créent un climat intimidant ou hostile, ceci même sans l'expression de menaces évidentes et sans lien hiérarchique entre l'auteur-e et la victime.

Exemples :

- Un-e employé-e subit régulièrement les remarques à connotation sexuelle de son ou sa collègue de bureau ou reçoit des mails avec des blagues ou des images à caractère pornographique.
- Des calendriers de femmes nues, des images à caractère sexuel ou pornographique sont affichés dans un bureau ou un open space. Il s'agit ici de harcèlement sexuel environnemental.

L'infraction est également constituée lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou non concertée.

• **2<sup>ème</sup> type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit harcèlement sexuel assimilé)**

Un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à l'embauche, à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes de nature sexuelle. Cependant, les formes de pression peuvent être très insidieuses et difficiles à identifier.

Exemple : « Tu veux une promotion ? Et si on allait boire un verre chez moi pour en discuter ? »

### SANCTIONS

<b>SUR LE PLAN DISCIPLINAIRE</b> <b>ARTICLE L1153-5 DU CODE DU TRAVAIL</b>	<b>SUR LE PLAN PENAL</b> <b>ARTICLE 222-33 DU CODE PÉNAL</b>
<p>Toute personne ayant commis des actes de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement ou à la radiation.</p> <p>Le code du travail punit également de 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à l'encontre d'une personne ayant dénoncé un harcèlement sexuel (article L.1155-2).</p>	<p>Sur le plan pénal, le harcèlement sexuel, qui constitue un délit, est puni de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.</li> <li>· 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.</li> </ul> <p>Le délai de prescription est de 6 ans à partir du dernier acte constitutif de cette infraction.</p>

### 1.3. L'AGRESSION SEXUELLE

#### DÉFINITIONS

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (code pénal article 222-22). On évoque de la sorte les caresses ou les attouchements à caractère sexuel, cela implique donc un contact physique entre la victime et l'auteur des faits.

Exemples d'agressions sexuelles commises avec surprise :

- Attouchement sur les seins alors que la salariée est concentrée sur son ordinateur et n'a pas vu son collègue arriver.
- Lèvres qui glissent sur la bouche au moment de faire la bise.

Exemples d'agressions sexuelles commises avec contrainte :

- Caresse imposée sur la cuisse lors d'un déplacement en voiture.
- Baiser forcé sur la bouche en bloquant la personne contre un mur.

#### SANCTIONS

##### **SUR LE PLAN PENAL**

##### **ARTICLES 222-27 ET SUIVANTS DU CODE PÉNAL**

Les actes d'agression sexuelle sont punis de :

- 5 ans de prison et 75 000 € d'amende
- 10 ans de prison et 150 000 € d'amende si circonstances aggravantes

Le délai de prescription est de 6 ans.

## 4

### 1.4. LE VIOL

#### DÉFINITIONS

Le viol se définit par l'article 222-23 du Code pénal aux termes duquel : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. » La pénétration peut être anale, vaginale, buccale au moyen d'un sexe, d'un objet ou d'un doigt. **Il est ici important de souligner qu'un viol ne se commet pas toujours dans la violence.**

#### SANCTIONS

##### **SUR LE PLAN PENAL**

##### **ARTICLES 222-23 DU CODE PÉNAL**

Le viol est classé dans la catégorie des crimes.  
Il est passible de 15 ans de réclusion criminelle pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes.

## 2. QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME, TÉMOIN OU CONFIDENT·E ?

### 2.1. RÉAGIR EN TANT QUE TÉMOIN : LA MÉTHODE DES 5D

Lors d'une scène de harcèlement ou d'agression, les témoins peuvent ne pas oser agir par peur des répercussions sur la victime ou l'entourage. Au contraire, en intervenant, vous ouvrez la porte à celles et ceux qui n'osaient pas forcément.

La méthode des 5D, appliquée notamment dans le cadre du harcèlement de rue, peut aider à donner des outils d'intervention :

- **Distraire** : j'interviens pour détourner l'attention de la personne harceuse et permettre à la victime de partir.
- **Dialoguer** : je m'adresse directement à la personne harcelée. Je suis à l'écoute et l'accompagne a posteriori si besoin.
- **Déléguer** : je demande de l'aide à une personne de la sécurité, ou une personne référente pour arrêter la situation.
- **Diriger** : j'interviens auprès de la personne qui harcèle/agresse et dénonce ses méfaits.
- **Documenter** : sans intervenir directement, je produis des preuves du harcèlement et de l'agression pour aider la victime à posteriori.

### 2.2. QUE FAIRE SI UNE PERSONNE VOUS CONFIE LES FAITS DONT ELLE A ÉTÉ VICTIME ?

- Veiller à sa posture : prendre le temps d'écouter le récit de la victime, la laisser parler à son propre rythme, avec ses propres mots.
- Rester neutre dans son attitude : éviter les réactions trop fortes et maîtriser ses propres émotions.
- Se rappeler qu'il n'y a pas de « bonne victime » : le témoignage d'une victime qui n'est pas en larmes reste valable comme celui d'une victime qui semble confuse dans son récit.
- Proposer à la victime d'en parler avec l'un·e des référent·es de l'association afin d'enclencher la procédure de signalement interne (chapitre 3) et/ou l'orienter vers des organismes qui pourront la prendre en charge et la conseiller (coordonnées chapitre 3).
- De nombreuses victimes, même bien informé·es, ne souhaitent pas porter plainte, ou du moins pas immédiatement. Il est préférable de ne pas forcer la victime, ce qui serait vécu comme une seconde violence. Dans ce cas, vérifier que la personne dispose d'un réseau de soutien et/ou l'orienter vers un·e professionnel·le de santé qui pourra à son tour écouter son témoignage dans le cadre du secret médical.

### 2.3. POURQUOI SIGNALER ?

- **Pour une victime, le signalement est le meilleur moyen de mettre un terme aux agissements**

Confronté·e à un cas, vous pouvez hésiter à le signaler pour diverses raisons :

Vous pensez pouvoir y échapper en recourant à des stratégies d'évitement, car des périodes d'accalmie laissent penser que le·la harceleur·se a mis fin à ses agissements ou car le·la harceleur·se impose le silence.

En outre, vous pouvez craindre que votre signalement ne soit pris au sérieux au motif que vous n'avez pas réagi dès les premiers agissements, que vous n'avez pas manifesté d'opposition, qu'aucun·e collègue n'est témoin des faits.

Enfin vous pouvez craindre d'être sanctionné·e pour avoir dénoncé votre harceleur·se.

Or, signaler les faits de harcèlement sexuel est le meilleur moyen pour y mettre un terme.

Au sein du CCNRB, vous êtes libres de vous orienter en un premier temps vers les interlocuteur·ices de votre choix : un·e supérieur·e hiérarchique, un·e collègue, un·e membre du Conseil d'administration. Vous pouvez également vous adresser simultanément ou successivement à plusieurs d'entre elles. Vous pouvez, par ailleurs, vous adresser aux référentes indiquées au chapitre 3 du présent document, qui vous aideront à déclencher une procédure interne de signalement.

- **Les témoins ont un rôle capital à jouer**

La victime peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet. Si vous êtes témoin direct de faits de harcèlement et si la victime est d'accord, votre rôle d'alerte et de signalement peut être essentiel.

#### • Protection des victimes et témoins

Que vous soyez victime ou témoin, vous bénéficiez en cas de signalement et témoignage d'une protection contre le licenciement ou contre toute éventuelle sanction ou mesure discriminatoire qui pourraient être prises contre vous du fait de ce témoignage (articles 1153-2 et 3 du Code du travail).

La protection demeure quelles que soient les suites du signalement : même si l'enquête réalisée par l'employeur-euse n'a pas établi la preuve du harcèlement, l'auteur-e du signalement (victime ou témoin) ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Ce sauf mauvaise foi de sa part (c'est-à-dire lorsque le ou la salarié-e a connaissance de la fausseté des faits qu'il-elle dénonce. Par ailleurs, le-la salarié-e qui dénonce des agissements de harcèlement moral et/ou sexuel doit veiller à ne porter ses accusations qu'après de certaines personnes qualifiées (directeur-ice, référent-e harcèlement sexuel). À défaut, il-elle ne saurait s'exonérer de sa responsabilité pénale, énonce la Cour de cassation dans son arrêt du 26 novembre 2019.

## 3. AUPRÈS DE QUI SIGNALER LES FAITS ?

### 3.1. PROCÉDURE INTERNE DE SIGNALEMENT

LES INTERLOCUTEUR.ICES D'UNE VICTIME OU D'UN·E TÉMOIN AU SEIN DU CCNRB

L'interlocuteur.ices indiqué-es ci-dessous peuvent recueillir vos signalements et témoignages en matière d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel.

**Référente VHSS Fatima Rojas** — 02.99.63.68.84 / [fatima.rojas@ccnrb.org](mailto:fatima.rojas@ccnrb.org)

**Co-directrice Marion Poupinet** — 02.99.63.88.22 / [marion.poupinet@ccnrb.org](mailto:marion.poupinet@ccnrb.org)

**Les membres du CSEC (Fatima Rojas et Marion Roger)** — [csec.ccnrb@gmail.com](mailto:csec.ccnrb@gmail.com)

QUELLE FORME DOIT PRENDRE LE SIGNALEMENT ?

Dans un premier temps le signalement peut se faire oralement dans le cadre d'un entretien avec l'une des personnes mentionnées plus haut.

Dans un second temps, si vous souhaitez enclencher une procédure de signalement, il convient de rédiger un courrier de signalement adressé à l'employeur-euse apportant un maximum d'éléments, et qui pourra être ensuite étoffé d'éléments complémentaires constituant un dossier complet (voir en annexe le modèle de courrier).

QUI PEUT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?

Le signalement peut être effectué par :

- la victime
- un témoin
- un-e confident-e de la victime
- un-e membre du CSEC

QUELLE FORME DOIT PRENDRE LA RÉPONSE DU CCNRB ?

**La procédure de traitement du signalement ne peut être enclenchée que par l'employeur-euse.**

#### • Procédure spécifique au droit d'alerte

Si le signalement a été effectué par un-e membre du CSEC, c'est la procédure spécifique au droit d'alerte prévue aux articles L. 2312-5 et 2312-59 du code du travail qui s'applique. L'employeur-euse saisi-e par un-e membre du CSEC d'une atteinte aux droits du-de la salarié-e résultant de faits de harcèlement sexuel doit procéder sans délai à une enquête avec le-la membre du CSEC et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur-euse, de divergence sur l'analyse de la réalité de l'atteinte et à défaut de solution trouvée par l'employeur-euse, le-la salarié-e ou le-la membre du CSEC peuvent saisir le bureau de jugement du conseil des prud'hommes statuant en référé. Le-la juge peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte

et assortir sa décision d'une astreinte.

#### • Procédure de traitement des signalements

Si le signalement est effectué par la victime, un-e témoin ou un-e proche, l'employeur-euse a 2 mois pour mettre en place une procédure de traitement des signalements et pour, le cas échéant, sanctionner l'auteur-e d'un harcèlement.

Le délai de 2 mois s'apprécie à compter de la connaissance exacte par l'employeur-euse de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à l'intéressé-e.

### 3.2. COORDONNÉES EXTÉRIEURES AU CCNRB

#### COORDONNÉES DES AUTORITÉS ET SERVICES COMPÉTENTS

NOM STRUCTURE	DESCRIPTION	COORDONNÉES
Service de santé au travail AST 35	Vous pouvez solliciter en urgence une visite auprès de votre médecin du travail qui dans le cadre de ses fonctions peut déclarer une inaptitude au travail si le maintien sur votre poste est gravement préjudiciable à votre santé ou proposer à l'employeur-euse des mesures visant à préserver votre santé.	Médecine du Travail : AST35 Tél : 02.99.12.13.00
Inspection du travail	Les agent-es de l'inspection, du travail sont disponibles par téléphone ou pour un entretien sur rendez-vous. Ils-elles sont tenu-es par l'obligation de confidentialité des plaintes et leur action a pour but de faire cesser la situation et protéger les victimes.	Inspection du travail Ille-et-Vilaine : Tél : 02.99.12.22.22
Cellule d'écoute et de suivi concernant les VHSS dans le spectacle vivant	AUDIENS a mis en place une cellule d'écoute pour le soutien psychologique et l'orientation juridique pour les victimes de VHSS et les témoins.	Tél : 01.87.20.30.90 <a href="mailto:violences-sexuelles-culture@audiens.org">violences-sexuelles-culture@audiens.org</a>
Violence Femme Info	Il s'agit du numéro national destiné aux femmes victimes de violences ainsi qu'à leur entourage familial et professionnel. Ce numéro d'écoute est gratuit et anonyme.	Tél : 3919 Il est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 22h et les samedis, dimanches et jours fériés de 9h à 18h.
Arrêtons les violences	Site d'information sur les VHSS	<a href="https://arretonslesviolences.gouv.fr/">https://arretonslesviolences.gouv.fr/</a>
AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)	Association spécialisée dans le traitement des violences faites aux femmes au travail.	Tél : 01 45 84 24 24 <a href="https://www.avft.org/">https://www.avft.org/</a>
LICRA (Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme)	Permanence juridique et gratuite à l'attention des victimes ou témoins en matière de racisme	Tél : 01.48.06.42.41 <a href="https://www.licra.org/">https://www.licra.org/</a>
SOS Homophobie	Prévention et soutien aux personnes LGBTI, tous les jours par téléphone ou web.	Tél. 01.48.06.42.41 <a href="https://www.sos-homophobie.org">https://www.sos-homophobie.org</a>
Iskis (Centre LGBTI+ de Rennes)	Permanences le mercredi de 18h30 à 21h30.	<a href="mailto:contact@iskis.org">contact@iskis.org</a> <a href="https://iskis.org">https://iskis.org</a>

#### COORDONNÉES POUR AGIR EN JUSTICE

Porter plainte contre le-la harceleur-se en s'adressant :

- à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie
- ou en écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du Tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction

Saisir le conseil des prud'hommes pour manquement de l'employeur-euse à ses obligations.

# ANNEXE

## Modèle de courrier de signalement de faits de harcèlement à l'employeur·euse

Le [date]

Objet : signalement de harcèlement sexuel Madame / Monsieur [Nom de l'employeur·euse],

Je soussigné(e) Mme/M. ..., salarié·e de l'entreprise [Nom de l'entreprise] en qualité de [intitulé du poste] au sein de [nom du service/direction...], vous informe par la présente des agissements dont je suis l'objet depuis [date de début des faits] de la part de Madame/Monsieur [nom de l'auteur·e du harcèlement].

[Listez successivement et le plus précisément possible l'ensemble des agissements dont vous avez été l'objet en précisant pour chacun d'eux et dans la mesure du possible : le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements (propos / envoie d'un mail / geste obscène...), les personnes témoins] ;

Vous trouverez, en copie de ce courrier, les éléments suivants en appui à mon signalement :

- Les attestations de Mmes / MM. [Noms des témoins] ;
- Le certificat établi par le·la médecin du travail / mon médecin traitant attestant des conséquences sur ma santé des agissements mentionnés ci-dessus.

Ces agissements, pris dans leur ensemble, sont constitutifs d'un harcèlement sexuel tel que défini par les articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal.

En conséquence, au titre des obligations qui sont les vôtres résultant de l'article L. 1153-5 du code du travail, et compte tenu des effets de ces agissements sur ma santé physique et mentale, je vous saurais gré de prendre au plus vite les mesures qui s'imposent afin d'y mettre un terme.

Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés par le présent courrier. Je vous prie d'agréer Madame/Monsieur, l'assurance de ma considération respectueuse.

[Nom et Signature]