



DOSSIERS & GUIDES  
PRATIQUES DE NEXEM

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

---

PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT  
SEXUEL ET LES AGISSEMENTS  
SEXISTES

Novembre 2019

nexem  
employeurs, différemment

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

---

### RÉALISER LES ACCORDS ET PLANS D' ACTIONS

Les violences sont au cœur des inégalités entre les femmes et les hommes. Décrétée Grande cause du quinquennat, le président de la République et le gouvernement ont réaffirmé la lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec les dispositions des lois du 3 août 2018<sup>1</sup> et du 6 septembre 2018<sup>2</sup> visant à accompagner et à encourager la libération de la parole.

Ces mesures renforcent considérablement les outils à déployer dans les associations pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde professionnel.

Pour mieux comprendre ce renforcement législatif et ce que sont ces comportements illicites, ce guide aborde :

- le cadre juridique, les droits et les obligations de chacun ;
- les différentes notions de harcèlement, d'agissements sexistes et autres comportements ;

De plus, ce 360° vous propose des outils pour prévenir et agir au sein de votre association.

---

1. Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

2. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.



# Sommaire

<b>I 1. Constats et enjeux de la libération de la parole</b>	<b>p. 04</b>
<b>I 2. Reconnaître les situations illicites</b>	<b>p. 07</b>
• 2.1. Le harcèlement sexuel : deux types de définition	p. 08
• 2.2. L'agression sexuelle : un autre type d'infraction	p. 10
• 2.3. L'outrage sexiste : une nouvelle infraction	p. 10
<b>I 3. Les bonnes pratiques de prévention et de réaction</b>	<b>p. 16</b>
• 3.1. Répondre à ses obligations de santé et de sécurité au travail et de prévention de harcèlement sexuel	p. 17
• 3.2. Planifier la prévention des risques	p. 17
• 3.3. Désigner un ou des référents pour informer et accompagner	p. 19
• 3.4. Sensibiliser et informer les acteurs de l'association sur le harcèlement sexuel	p. 21
• 3.5. Améliorer le contenu du règlement intérieur et/ou d'une charte de référence	p. 23
• 3.6. Mettre en place une procédure de réception et de traitement d'un signalement	p. 24
• 3.7. Procéder aux auditions	p. 26
• 3.8. Mettre en place un dispositif interne de médiation avec la cellule de prévention des harcèlements	p. 26
• 3.9. Rester vigilant sur les pratiques mises en place	p. 27
• 3.10. Insérer la prévention du harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans la négociation sur l'égalité professionnelle	p. 28
<b>Pour aller plus loin : les ressources à votre disposition</b>	<b>p. 28</b>

# CHAPITRE 1

---

## CONSTATS ET ENJEUX DE LA LIBÉRATION DE LA PAROLE

Le harcèlement sexuel ou moral porte atteinte aux droits et aux libertés fondamentales des personnes. Il est une des formes les plus extrêmes mais aussi les plus répandues de discrimination fondée sur le sexe, dont 90 % des victimes sont des femmes. Ces pratiques s'inscrivent dans un rapport de domination de genre et trouvent leurs racines dans les stéréotypes de genre et le sexisme. Il s'agit d'un problème réel, persistant et encore trop banalisé malgré un arsenal juridique important de protection des victimes.

La plupart d'entre elles ne savent pas que le harcèlement constitue également une discrimination en droit. En effet, sept actifs sur dix expriment une difficulté à identifier et à qualifier une situation de harcèlement sexuel au travail<sup>3</sup>. Les situations de harcèlement et d'agissements sexistes peuvent revêtir différentes formes :

- être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel ;
- consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques ;
- être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que les usagers, les partenaires... ;
- aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

Les conséquences individuelles sur les victimes peuvent avoir de graves répercussions sur leur santé psychique et physique. Si elles se traduisent par des épisodes de stress mineur à des congés de maladie de longue durée, ces agissements peuvent parfois être une cause de suicide.

Pourtant, ce phénomène est loin d'être marginal. Une femme active sur cinq est victime de harcèlement sexuel dont le collègue de travail est souvent à l'origine (quatre cas sur six)<sup>4</sup>, et 20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

Et malgré cela, les victimes sont encore peu nombreuses à déposer plainte (7 %)<sup>5</sup> ou à rapporter à la direction ou à l'employeur (trois situations de signalement sur dix)<sup>6</sup>. Pire, deux victimes sur trois déclarent n'avoir pu compter que sur elles-mêmes ou n'en parlent à personne (une victime sur trois). Ainsi, certaines victimes côtoient au quotidien leurs agresseurs sur leur lieu de travail sans avoir signalé les faits.

Par ailleurs, il n'est pas rare que le signalement d'un cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail conduise au licenciement de la victime ou à l'isolement de celle-ci sur le lieu de travail, alors que dans le même temps, l'auteur des faits reste en place et n'est nullement sanctionné. En effet, selon neuf personnes actives sur dix, le harcèlement sexuel ne serait pas suffisamment reconnu dans les situations de travail. En outre, peu d'entreprises ont mis en place des actions de prévention contre le harcèlement sexuel. Elles sont encore trop souvent dans une logique de réparations et non de prévention, alors que certains environnements sont plus propices aux agissements que d'autres, notamment les environnements de travail peu diversifiés (sexe, âge, origine), dans lesquels le risque est plus élevé à l'égard des personnes minoritaires. En effet, les personnes éventuellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violences au travail telles que les femmes enceintes, les personnes handicapées, les personnes à temps partiel, en stage ou en contrat temporaire.

En outre, ces phénomènes peuvent être exacerbés par des problèmes tels que la structure de travail, une gestion malhabile, la vulnérabilité sociale de la victime, un environnement négatif ou hostile et une culture qui accepte ou même récompense involontairement le harcèlement. En effet, une ambiance de travail ponctuée par des comportements sexistes récurrents et tolérés par l'employeur représente un terrain fertile propice aux agissements de harcèlement sexuel. Ce phénomène est également

3. Source : enquête IFOP/Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel au travail - 2014.

4. *Idem*.

5. Source : enquêtes « Cadre de vie et Sécurité » 2008 à 2017, Note n° 28 de novembre 2018 de l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales.

6. Source : enquête IFOP/Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel au travail - 2014.

de grande ampleur. Aujourd'hui, une personne active sur quatre est confrontée à des propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, au handicap ou à l'état de santé dans le cadre de son travail<sup>7</sup>. Cette exposition concerne particulièrement les femmes et s'accompagne d'autres attitudes hostiles, une dévalorisation du travail et/ou une expérience de discrimination, susceptibles d'être qualifiées juridiquement de harcèlement discriminatoire. Les stratégies d'évitement, voire de retrait, adoptées par les victimes d'agissements sexistes ont également des conséquences néfastes sur la carrière des personnes et sur les entreprises.

Ainsi, **encourager et accompagner la libération de la parole est essentielle** pour rendre visible les manifestations et les répercussions de ces agissements. Il s'agit de sensibiliser chacun pour changer les mentalités et les comportements relatifs à la place des hommes et des femmes dans les organisations de travail. Autant de défis qui doivent être portés au plus haut niveau de l'association et concernent l'ensemble des acteurs.

---

7. Source : 11<sup>e</sup> baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi (Défenseur des droits/Organisation internationale du travail - 2016).

## CHAPITRE 2

---

# RECONNAÎTRE LES SITUATIONS ILLICITES

## 2.1. LE HARCÈLEMENT SEXUEL : DEUX TYPES DE DÉFINITION

Depuis la loi du 3 août 2018, le harcèlement sexuel n'est plus visé dans les mêmes termes dans le Code du travail et dans le Code pénal. En effet, cette loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes est venue prolonger la définition du Code pénal aux propos ou comportements sexistes avec de nouveaux cas d'infractions pour répondre

au cyberharcèlement et ajouter de nouvelles circonstances aggravantes. Néanmoins, les articles issus de ces différents codes présentent l'un et l'autre deux types de harcèlement sexuel caractérisés par des propos ou comportements répétés ou par un fait unique, dont vous retrouvez la synthèse ci-dessous.

Article L. 1153-1 du Code du travail	Article 222-33 du Code pénal
<b>1<sup>re</sup> définition : propos ou comportements non désirés et répétés</b>	
Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui :	Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui :
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,</b> <i>Cette définition recouvre les propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes tels que des paroles ou des écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Elle comprend également, les regards insistants, les sifflements, les actes sexuels mimés, etc.</i></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.</b> <i>Cette définition regroupe les cas dans lesquels un comportement a pour conséquence de rendre insupportable les conditions de vie au travail.</i></li> </ul> <p>Ainsi, les textes prennent en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la répétition des faits mais ils n'imposent pas qu'un délai minimum ou maximum sépare les actes commis ;</li> <li>• des critères qui appellent à la subjectivité, à savoir la dignité et le sentiment d'humiliation, la capacité à résister ou non à un ordre ;</li> <li>• plusieurs conditions cumulatives pour caractériser le harcèlement sexuel : l'absence de consentement de la victime (même s'il n'est pas nécessaire que la personne ait exprimé de façon expresse et explicite son non consentement) et la réalisation de faits de harcèlement.</li> <li>• C'est sur la notion de non-consentement que s'opère la différence entre l'acte de séduction et le harcèlement. Une attitude de séduction ne constitue pas en soit un délit de harcèlement sexuel. Bien que l'idée selon laquelle la frontière entre séduction et harcèlement sexuel serait floue, est erronée. Elle est souvent avancée comme une stratégie de l'auteur des actes. Selon les éléments fournis par la direction générale du travail (DGT), les situations sont fondamentalement opposées : le rapport de séduction s'inscrit dans une recherche respectueuse de plaire avec pour principe la réciprocité et l'égalité, alors que le harcèlement sexuel s'inscrit sur un rapport de domination où l'auteur impose ses choix, son pouvoir et nie l'autre<sup>8</sup>.</li> </ul>	

8. Source : « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », DGT, mars 2019.



Article L. 1153-1 du Code du travail

Article 222-33 du Code pénal

2<sup>e</sup> définition : une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

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.

*Cette définition recouvre, par exemple, les faits de chantages sexuels commis en des occasions uniques (lors d'un entretien d'embauche ou lors de l'attribution d'une promotion professionnelle).*

Ainsi, ce type de harcèlement sexuel est déterminé par :

- un seul acte isolé ;
- un abus d'autorité matérialisé par des menaces sur les conditions de travail. Il peut s'agir d'une personne extérieure (tiers) à l'association telle qu'un prestataire ou un fournisseur. Cet abus d'autorité n'est pas nécessairement le fait d'un(e) supérieur(e) hiérarchique à l'encontre de l'un(e) de ses subordonné(e)s, il peut avoir lieu entre collègues ou également d'un(e) subordonné(e) à l'égard de son supérieur. Par conséquent, il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre l'auteur de harcèlement et sa victime ;
- la nature de l'acte sexuel recherché. Elle peut être diverse et n'est pas limitée à une relation sexuelle. Il peut s'agir de cas où l'auteur n'a pas réellement l'intention d'obtenir un acte sexuel. Par exemple, lorsque l'auteur agit par jeu (dans le but d'humilier la victime ou de la pousser à la démission) ou au profit d'une autre personne que lui, ou lorsqu'il exprime une demande pour assouvir un fantasme d'ordre sexuel ou dans le but d'accentuer ou de provoquer le désir sexuel.

Le harcèlement sexuel est constitué même si les propos et comportements illicites ont été tenus en dehors des lieux et temps de travail. Il suffit que les actes de harcèlement soient commis à l'encontre des personnes avec lesquelles le ou la salarié(e) est en contact en raison de son travail.

Ainsi, les nouvelles dispositions du Code pénal<sup>9</sup> intègrent de nouveaux cas constitutifs du harcèlement sexuel, à savoir lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes qui agissent :

- soit de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elle, alors même que chacune de ces personnes, individuellement, n'a pas agi de façon répétée ;
- soit de manière successive et non concertée, alors que chacune de ces personnes savent que ces propos et comportement caractérisent une répétition.

Des circonstances aggravantes sont également intégrées dans les dispositions du Code pénal, lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur une personne particulièrement vulnérable (âge, maladie, infirmité, déficience physique ou psychique, état de grossesse, précarité de sa situation économique ou sociale) ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- et par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

9. Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

## 2.2. L'AGRESSION SEXUELLE : UN AUTRE TYPE D'INFRACTION

**L'agression sexuelle se distingue du harcèlement sexuel.** Selon l'article 222-22 du Code pénal, « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Ainsi, un contact physique peut relever d'une agression sexuelle, et plus particulièrement si une ou plusieurs parties intimes comprenant les fesses, la poitrine, le sexe, les cuisses et la bouche ont été touchées sans consentement de la personne. Le Code pénal réprime plus sévèrement l'agression sexuelle que

le harcèlement sexuel et prévoit des circonstances aggravantes lorsque l'auteur est un(e) supérieur(e) hiérarchique et en cas de viol.

Le viol est une agression sexuelle visée à l'article 222-23 du Code pénal et qui relève des crimes et non des délits. Il se définit comme un « acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise ».

## 2.3. L'OUTRAGE SEXISTE : UNE NOUVELLE INFRACTION

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes définit une nouvelle infraction : l'outrage sexiste<sup>10</sup>. Elle a pour principal objet de réprimer le phénomène de harcèlement de rue. Cependant, le champ d'application de l'outrage sexiste ne se limite pas à l'espace public ; il concerne également l'espace de travail.

L'outrage sexiste se caractérise comme le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Cette définition est ainsi similaire à celle du harcèlement sexuel, à la différence qu'elle n'exige pas de répétition des faits et qu'un propos ou comportement unique suffit.

La création de cette infraction vient combler un vide juridique en réprimant un certain nombre de comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui échappaient jusqu'alors à toute sanction pénale telle que les propositions sexuelles, certaines attitudes non verbales comme les gestes imitant ou suggérant un acte sexuel, les sifflements ou les bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la victime de manière dégradante ; ou des commentaires dégradant sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime...

Il convient de préciser que la qualification d'outrage sexiste ne pourra être « retenue que dans l'hypothèse où les faits ne pourraient faire l'objet d'aucune autre qualification pénale plus sévère ». Autrement dit, le caractère répété des agissements constatés devra impérativement conduire à poursuivre les faits sous la qualification de harcèlement.

### L'agissement sexiste : des faits assimilés à une discrimination

La qualification d'agissement sexiste vient réprimer les comportements à raison du sexe et non plus seulement les comportements sexuels ou à connotation sexuelle. Ainsi, selon l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, « 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 ».

L'agissement sexiste est constitué par trois éléments cumulatifs :

- l'existence d'un ou plusieurs éléments de faits, pouvant prendre différentes formes telles que des comportements, des propos, des actes ou des écrits..., et subis par une personne, c'est-à-dire non désirés ;

10. Article 621-1 du Code pénal issu de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

- l'agissement doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant ;
- l'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne. Par exemple, une personne subit ces agissements de manière répétée parce qu'elle est une femme ou parce qu'il est un homme.

Ces agissements se manifestent par des blagues potaches, des plaisanteries salaces, des propos graveleux, des remarques sur l'apparence physique des femmes, une remise en cause des prétentions salariales des femmes ou de leurs compétences, l'infantilisation, des tâches dévalorisantes, des coupes systématiques de la parole lors de réunions publiques ou débats, une exposition quotidienne à un environnement sexiste qui ne permettrait plus à la personne de remplir ses missions dans un climat serein, etc.

Ainsi, la personne qui n'a pas été personnellement visée par des agissements sexistes, mais qui a été exposée quotidiennement à un environnement sexiste, peut être qualifiée de victime d'agissement sexiste. La gravité du ou des agissements, la fréquence de la conduite et son installation dans la durée, la situation de la personne au sein de l'association, l'environnement de travail, etc., sont par conséquent des facteurs pris en compte dans cette qualification.

## Le harcèlement moral

Le Code du travail et le Code pénal caractérisent tous deux le harcèlement moral<sup>11</sup>, à savoir des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la personne susceptible de porter :

- atteinte à ses droits et à sa dignité. Cet effet peut prendre la forme d'une mise au placard, de brimades, de mesures vexatoires, d'humiliations, de manque de respect, d'emportement de l'employeur. Les actes devant témoins renforcent le caractère humiliant.

- ou d'altérer sa santé physique ou mentale. Lorsque les pressions subies sont susceptibles d'entraîner une dépression ou obligent la personne à prendre des calmants, à se faire arrêter en maladie...
- ou de compromettre son avenir professionnel.

Ainsi, la répétition des agissements doit produire certains types de conséquences : la dégradation des conditions de travail et l'un des trois effets évoqués plus haut. Ainsi, par exemple le harcèlement moral ne doit pas se déduire de la seule altération de la santé de la personne, un lien doit exister entre l'état de santé et l'attitude du ou de la présumé(e) harceleur(euse).

Le délit de harcèlement moral ne peut se caractériser que dans la relation de travail. La notion de répétition est essentielle, un acte isolé ne peut conduire à la qualification de harcèlement moral. Il n'est pas nécessaire que la répétition des agissements intervienne à des intervalles rapprochés. Des faits peuvent présumer l'existence d'un harcèlement même s'ils sont espacés dans le temps.

Les récentes dispositions de la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a également étendu l'infraction de harcèlement moral à de nouveaux cas, à savoir : lorsque plusieurs personnes agissent soit de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elle, soit en sachant que leurs agissements caractérisent une répétition, quand bien même, chaque personne, individuellement, n'a pas agi de façon répétée<sup>12</sup>.

Le harcèlement moral peut revêtir plusieurs formes et résulter, par exemple, de mauvaise organisation ou de méthodes de gestion ou de management telles que le harcèlement dit « managérial » et/ou le harcèlement managérial en cascade :

- **le harcèlement managérial** se caractérise par un ensemble d'agissements délibérés, vexatoires et humiliants, visant tout ou partie du personnel et s'inscrivant dans le cadre d'une stratégie de gestion. Il peut s'exprimer par le fait de soumettre les salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contrordre dans l'intention de diviser une équipe, par exemple ;

11. Articles L. 1152-1 du Code du travail et 222-33-2 du Code pénal.

12. Article 222-33-2-2 du Code du travail.

• **Le harcèlement managérial en cascade**

intervient lorsque l'entreprise met en place un management global basé sur la pression. Dans ce cadre, le ou la responsable qui met en place ce management ne peut pas être licenciée sur des faits de harcèlement moral, quand bien même son comportement serait blâmable. En effet, les juges analysent les effets individuels sur chacun des salariés concernés et non les effets collectifs de la méthode de management<sup>13</sup>.

Cependant, ces situations de harcèlement moral ne doivent pas être confondues avec le stress au travail<sup>14</sup>, ni avec l'exercice normal du pouvoir disciplinaire de l'employeur, ni encore moins avec son pouvoir de direction et d'organisation, même si celui-ci est autoritaire. Ces situations ne sont pas constitutives de harcèlement moral tant que les critères légaux ne sont pas remplis.

De même, l'incompatibilité d'humeur entre collègues, par exemple, n'est pas pour autant du harcèlement. En effet, rien n'indique une dégradation des conditions de travail de cette personne, ni d'atteinte à sa dignité. Cependant, l'employeur a l'obligation de prévenir les risques de harcèlement moral que peut générer ce type de conflit, notamment par voie de mise en garde ou de mutation.

## Le harcèlement discriminatoire

Ce type de harcèlement relève des textes traitant de la discrimination. Le harcèlement discriminatoire se caractérise par « tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Trois éléments doivent être réunis pour déterminer le harcèlement discriminatoire au travail<sup>15</sup> :

- un agissement à l'encontre d'une personne salariée. Les agissements n'ont pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, un acte unique peut suffire<sup>16</sup> ;
- un acte relié à un des 25 motifs prohibés par la loi<sup>17</sup> ;
- qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou de dégrader l'environnement de travail.

Ainsi, par exemple, des propos racistes tenus sur le lieu de travail à une seule reprise et qui ont eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement hostile, intimidant, humiliant ou offensant s'inscrivent dans la qualification de harcèlement discriminatoire. Ces dispositions ne remettent pas en cause les autres définitions de harcèlement prévues dans le Code du travail.

## La discrimination des victimes et des témoins de harcèlement

Par ailleurs, les victimes de faits de harcèlement moral ou sexuel ayant fait l'objet de discriminations à la suite de tels faits, et celles qui ont témoigné de ces faits ou les ont relatés, sont protégées selon les dispositions des articles L. 1152-2, L. 1152-3, L. 1153-1 à L. 1153-3 du Code du travail. Ainsi, selon la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations, la personne qui témoigne ou dénonce ces agissements ne doit pas, de ce fait, être traitée défavorablement.

Par conséquent, toute mesure prise à l'encontre d'une personne en raison de son témoignage ou sa dénonciation est nulle<sup>18</sup>.

13. Cass. Crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936.

14. Le stress est défini, selon l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. La personne est capable de gérer la pression à court terme mais elle éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

15. Article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

16. Source : Décision du Défenseur des droits MLD-2014-105 du 31 juillet 2014, cour d'appel de Rennes n° 14/00134, 10 décembre 2014.

17. Article L. 1132-1 du Code du travail.

18. Article L. 1235-3-1 du Code du travail.

Les textes posent une limite : seul(e) le ou la salarié(e) de bonne foi est protégé(e). La personne qui dénonce un harcèlement de mauvaise foi peut être sanctionnée, voire licenciée si les faits le justifient. L'employeur ou la personne mise en cause peut porter plainte pour dénonciation calomnieuse<sup>19</sup>.

## Les sanctions applicables

Les sanctions applicables aux comportements illicites énoncés dans les paragraphes précédents peuvent s'appliquer de manière complémentaire. Afin d'avoir une vision des peines encourues selon les infractions, vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif :

Nature de l'infraction	Sanctions pénales	Sanctions civiles	Sanctions disciplinaires à mettre en œuvre par l'employeur	Charge de la preuve et prescriptions <sup>20</sup>
<b>Harcèlement sexuel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 ans de prison</li> <li>• 30 000 € d'amende</li> <li>• 3 ans de prison</li> <li>• 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes</li> <li>• Peine complémentaire<sup>21</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dommages et intérêts</li> <li>• Annulation des mesures prises durant la relation contractuelle</li> </ul>	Licenciement pour faute grave	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagement de la preuve</li> <li>• Délai de prescription de 6 ans</li> </ul>
<b>Agression sexuelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 ans de prison</li> <li>• 75 000 € d'amende</li> <li>• jusqu'à 10 ans de prison</li> <li>• 50 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes</li> </ul>		Mesures proportionnées	Délai de prescription de 6 ans
<b>Viol</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 ans de prison</li> <li>• 20 ans de prison en cas de circonstances aggravantes</li> </ul>		Mesures proportionnées	Délai de prescription de 20 ans

19. La dénonciation calomnieuse est effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée d'un fait de nature à entraîner des sanctions judiciaires ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, et adressé à un officier de justice ou à l'employeur ou au supérieur hiérarchie de la personne dénoncée.  
20. La prescription constitue un mode général d'extinction du droit de poursuivre et du droit d'exécuter une peine.

21. La peine complémentaire en cas de harcèlement moral peut consister, par exemple, à l'affichage obligatoire jugement aux frais de la personne condamnée dans les journaux désignés.

<b>Harcèlement moral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 ans de prison</li> <li>• 30 000 € d'amende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dommages et intérêts</li> <li>• Annulation des mesures prises durant la relation contractuelle<sup>23</sup></li> </ul>	Mesures proportionnées jusqu'au licenciement pour faute grave	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagement de la preuve</li> <li>• Délai de prescription de 6 ans</li> </ul>
<b>Discrimination consistant à refuser d'embaucher ou à licencier une personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou ayant témoigné de tel faits</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 ans de prison</li> <li>• 45 000 € d'amende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dommages et intérêts couvrant toute la durée de discrimination</li> <li>• Nullité des actes discriminatoires</li> </ul>	Mesures proportionnées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagement de la preuve</li> <li>• Délai de prescription de 6 ans à compter de la révélation de la discrimination</li> </ul>
<b>Discrimination consistant à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison d'un motif prohibé par la loi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 ans de prison</li> <li>• 45 000 € d'amende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dommages et intérêts couvrant toute la durée de discrimination</li> <li>• Nullité des actes discriminatoires</li> </ul>	Mesures proportionnées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagement de la preuve</li> <li>• Délai de prescription de 6 ans à compter de la révélation de la discrimination</li> </ul>
<b>Discrimination pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés (moral ou sexuel) ou pour avoir témoigné de tels agissements</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 an de prison</li> <li>• 3 750 € d'amende</li> <li>• Dommages et intérêts couvrant toute la durée de discrimination</li> <li>• Nullité des actes discriminatoires</li> </ul>	Mesures proportionnées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagement de la preuve</li> <li>• Délai de prescription de 6 ans à compter de la révélation de la discrimination</li> </ul>

22. Les mesures prises durant la relation contractuelle peuvent concerner les ruptures de contrat, les sanctions disciplinaires, les mutations, les refus de promotion ainsi que les résiliations judiciaires du contrat au tort de l'employeur.

23. Cette sanction peut être complémentaire aux autres sanctions pénales encourues.

<b>Agissement sexiste</b>	Sanction non prévue	Réparation du préjudice subi au titre du comportement illicite et/ou du non-respect de l'obligation de sécurité de l'employeur	Toute mesure autres les observations verbales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagement de la preuve</li> <li>• Délai de prescription de 5 ans</li> </ul>
<b>Outrage sexiste</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contravention de 4<sup>e</sup> classe (jusqu'à 750 €)</li> <li>• Contravention de 5<sup>e</sup> classe (jusqu'à 3 000 €) en cas de circonstances aggravantes ou de récidive</li> <li>• Peine complémentaire<sup>24</sup></li> </ul>		Mesures proportionnées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par témoignage ou vidéo</li> <li>• Délai de prescription de 3 ans</li> </ul>
<b>Dénonciation calomnieuse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 ans de prison</li> <li>• 45 000 € d'amende</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciement pour faute grave</li> <li>• Licenciement pour faute lourde en cas d'intention de nuire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preuve par présomption</li> <li>• Délai de prescription de 6 ans</li> </ul>

24. L'infraction d'outrage sexiste peut être sanctionnée par une peine complémentaire telle que le suivi obligatoire d'un stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes.

## CHAPITRE 3

---

# LES BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION ET DE RÉACTION



### 3.1. RÉPONDRE À SES OBLIGATIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE PRÉVENTION DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Quelque soit la taille de l'association, l'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés<sup>25</sup> dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat. Sa responsabilité ne peut être écartée que s'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention des risques professionnels selon les dispositions de l'article L. 4161-1 du Code du travail.

En outre, le Code du travail précise qu'il prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner<sup>26</sup>.

Afin de respecter les termes de ses obligations, la prévention du harcèlement et des violences s'articule avec la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés.

Aussi, la planification de la prévention des risques liés au harcèlement et aux agissements sexistes comprendra :

- l'évaluation au préalable des risques par des actions d'identification, de classement, puis la retranscription et/ou la mise à jour

du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) et également de rapports et de programmes annuels de prévention remis au comité social et économique (CSE) ;

- l'information des salariés par tout moyen et les mentions obligatoires dans le règlement intérieur ;
- la formation des salariés.

Lorsque la prévention échoue et que les situations sont portées à sa connaissance, l'employeur doit réagir conformément à l'article L. 1153-5 du Code du travail en réalisant :

- la mise en place d'une procédure à suivre en cas de signalement de faits allégués de harcèlement et/ou d'agissements sexistes jusqu'à la conclusion d'une enquête interne ;
- la sanction de l'auteur lorsque les faits sont avérés ;
- la protection de la ou des victimes et du ou des témoins des faits ;
- et le recours éventuel à une procédure de médiation.

### 3.2. PLANIFIER LA PRÉVENTION DES RISQUES

L'employeur doit planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes<sup>27</sup>. Ainsi, dans le cadre d'une démarche d'évaluation et de prévention, il est indispensable de procéder à un examen du contexte, des conditions et des relations de travail, notamment pour les environnements de travail peu diversifiés dans lesquels les risques

de harcèlement et/ou d'agissements sexistes sont plus élevés à l'égard des personnes minoritaires. La prise en compte d'éventuels précédents, de situations de travailleurs isolés et/ou en situation de vulnérabilité, de hiérarchisation des rapports sociaux dans l'association, la fréquence et la nature des contacts avec le public et/ou les usagers, l'absence ou le peu de mixité des équipes et comment remonte les éventuelles difficultés relationnelles dans l'association vous permettront de nourrir votre planification. Par ailleurs, les éléments apportés par les acteurs internes et externes à l'association

25. Article L. 4121-1 du Code du travail

26. Article L. 1153.5 du Code du travail

27. Article L. 4121-2 du Code du travail.

tels que les représentants du CSE, les médecins du travail, les intervenants en prévention des risques professionnel du service de santé au travail sont susceptibles d'enrichir l'évaluation.

Ainsi, il vous sera possible d'identifier le niveau des risques pour déterminer vos plans de prévention. En pratique, cela se traduit par la mise en œuvre de prévention des situations de harcèlements et des agissements sexistes, selon trois niveaux :

- 1 - la prévention primaire qui vise à éliminer les facteurs de risques.** Elle peut recouper, au-delà de l'analyse des situations de violence ou de harcèlement révélées, des dispositifs d'information des salariés et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- 2 - la prévention secondaire, dont les mesures de prévention doivent fonctionner dans le but d'accompagner les salariés face à des situations à risque** qui n'auraient pas pu être évitées à l'aide des mesures de prévention primaire, peut mobiliser, par exemple, une procédure d'alerte ou un kit pour lancer des mesures d'investigation et de protection lorsqu'un cas est porté à la connaissance de la direction ;
- 3 - la prévention tertiaire, qui relève plus des mesures curatives que préventives,** permet d'agir pour réduire l'effet des situations que l'on a pas su ou pu éviter, à savoir la poursuite de la relation de travail des victimes, des témoins et de la personne mise hors de cause.

Il vous sera alors possible de déterminer et de mettre en œuvre les actions et formalités telles que :

- **la sensibilisation des salariés à leurs droits et obligations** via l'affichage des dispositions légales, l'actualisation du règlement intérieur selon les dispositions relatives au harcèlement et aux agissements sexistes dans le règlement intérieur, et notamment les sanctions disciplinaires encourues par les auteurs ;
- **la sensibilisation et la formation de la fonction ressources humaines et de tous managers** sur le cadre juridique, notamment sur les risques encourus en cas de manquement à l'obligation de sécurité et également sur les bonnes pratiques ;
- **la mobilisation des acteurs tels que la médecine du travail et les élus du CSE** pour les associer à la démarche de prévention, en réalisant, par exemple, un baromètre social tenant compte du ressenti des salariés sur les discriminations et le harcèlement ;
- **l'anticipation des situations par la mise en place d'une procédure formalisée** permettant de recueillir et de traiter les signalements de discrimination et de harcèlement...

### 3.3. DÉSIGNER UN OU DES RÉFÉRENTS POUR INFORMER ET ACCOMPAGNER

La loi Avenir professionnel renforce l'information et l'accompagnement des salariés et impose deux types de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les

agissements sexistes dans les associations. Il s'agit de multiplier le réseau d'interlocuteurs afin de libérer la parole des victimes et des témoins d'une situation de harcèlement sexuel.

Référent entreprise	Référent CSE
<b>Périmètre de mise en place</b>	
<p>Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le référent « employeur » est désigné dans les associations d'au moins 250 salariés<sup>28</sup>, seuil à partir duquel est généralement mise en place une organisation des ressources humaines.</p> <p>Le Code du travail prévoit sa mise en place qu'au niveau de l'entreprise et non au niveau des établissements. Par conséquent, un seul référent par entreprise est nommé.</p>	<p>Dans toutes les associations ayant un CSE, un référent est nommé parmi les membres du CSE<sup>29</sup>.</p> <p>Les associations ne disposant pas d'un CSE ou de moins de 11 salariés ne sont pas assujetties à cette disposition réglementaire. Toutefois, elles peuvent mettre en place des référents si elles le souhaitent.</p> <p>Dans le cadre d'établissements distincts, un référent de CSE d'établissement sera nommé ; cependant aucune disposition n'oblige à nommer un référent au niveau du CSE central.</p>
<b>Désignation</b>	
<p>L'employeur dispose d'une liberté de choix de la personne, celle la plus à même d'occuper la fonction de référent : une personne de l'équipe RH, responsable RSE ou responsable santé et sécurité... la personne la plus légitime et la plus utile pour être un interlocuteur auprès des salariés.</p>	<p>Il est obligatoirement désigné parmi les membres du CSE pendant toute la durée du mandat</p> <p>Par conséquent, un membre du CSE, titulaire ou suppléant, faisant partie ou non de la Commission santé et sécurité des conditions de travail (CSSCT) peut être référent.</p> <p>Sa nomination intervient lors de la première réunion ou en réunion plénière du CSE avec l'inscription préalable de la désignation à l'ordre du jour. La résolution s'effectue à la majorité des membres présents. La durée d'exercice est conditionnée à toute la durée du mandat du CSE.</p>

28. Article L. 1153-5-1 du Code du travail.

29. Article L. 2314-1 du Code du travail.

### Rôle et missions

Ces référents sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ils font partie des autorités et services compétents dans le domaine du harcèlement et des agissements sexistes, au même titre que le médecin du travail, l'inspecteur du travail et le Défenseur des droits. Ainsi, leur adresse et numéro de téléphone doivent être affichés ou diffusés par tout moyen aux salariés par l'employeur conformément à l'article D.1151-1 du Code du travail. Par conséquent, ce référent doit donc disposer des moyens utiles pour ces missions.

La loi ne définit pas le détail de ses missions et en laisse la détermination à l'employeur.

Toutefois, la DGT suggère :

- la réalisation d'action de sensibilisation et de formation auprès des salariés et des managers ;
- l'orientation des salariés vers les autorités compétences telles que l'inspection du travail, la médecine du travail, le Défenseur des droits... ;
- la mise en œuvre de procédures internes de signalement et de traitement de situations de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste ;
- la réalisation d'enquête interne suite au signalement ;

En qualité d'acteur de la prévention primaire et secondaire, son rôle recouvre des missions variées : diagnostic et identification de situations à risque, relais d'informations et d'actions de sensibilisation, et accompagnement des victimes et des témoins...

### Articulation entre référents

La loi ne prévoit pas d'articulation particulière ou de hiérarchie entre les référents CSE et entreprise. Toutefois, leurs actions devront se coordonner à de nombreuses occasions comme lors d'enquêtes, de médiations...

### Moyens

La loi ne prévoit pas de moyens particuliers

La loi précise seulement que le référent étant un membre du CSE, il bénéficie, par conséquent, de la formation à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de condition de travail d'une durée de 3 ou 5 jours financée par l'employeur<sup>30</sup>.

30. Article L. 2315-18 du Code du travail.

### **3.4. SENSIBILISER ET INFORMER LES ACTEURS DE L'ASSOCIATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL**

La loi Avenir professionnel a renforcé l'obligation d'information de l'employeur en matière de harcèlement sexuel. Jusqu'à présent, cette information portait sur l'affichage du texte de l'article 222-33 du Code pénal. Désormais, est ajoutée une obligation d'information sur les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents<sup>31</sup>.

Par conséquent, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés, les personnes en formation ou en stage et les candidats à un recrutement, sont informés par tout moyen :

- de l'intégralité du texte de l'article 222-33 du Code pénal actualisé à la suite de la loi du 3 août 2018 ;
- des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel. Il ne s'agit pas d'afficher les actions contentieuses en cours à l'encontre de l'association, mais uniquement les actions judiciaires pouvant être engagées par les victimes et les témoins de faits de harcèlement à savoir les modalités de saisine du conseil des prud'hommes et de dépôt d'une plainte pénale ;

- et des coordonnées des autorités et services compétents, dont la liste est définie par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 à savoir les adresses et les numéros de téléphone du médecin du travail, de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent, du défenseur des droits et des référents au CSE et d'entreprise.

Afin de compléter ces nouvelles dispositions dans vos associations, une action d'information à destination des salariés peut être mise en place sous la forme de notes de services, de mail, d'affichage dans les locaux ou sur le site intranet ou intégrer au livret d'accueil. Dans ce cadre, au-delà de l'article de loi qui reste à afficher, une affiche de sensibilisation aux situations de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et des voies de recours en la matière est à votre disposition.

---

31. Article L. 1153-5 du Code du travail.

Téléchargez l'affiche

# HARCÈLEMENT SEXUEL

## COMMENT LE RECONNAÎTRE ET COMMENT RÉAGIR ?

(Code pénal, article 222-33)

### La loi définit précisément les faits de harcèlement sexuel

#### 1 Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés

- Plaisanteries ou remarques sexistes ou à caractère sexuel, commentaires sur le physique ou la tenue
- Gestes déplacés, contacts ou recherche de contacts physiques inappropriés
- Envoi de sms, e-mail ou affichage de posters, fonds d'écran à caractère érotique ou sexuel



Qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante

OU

#### 2 Pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle même non répétée

- Sollicitation d'un acte sexuel en contrepartie d'un avantage (embauche, promotion, prime, formation...) ou sous la menace d'une sanction (licenciement)

### Victime ou témoin de bonne foi : quels sont vos droits ?



**Victimes**

Vous ne pouvez pas être sanctionné ni faire l'objet de mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement



**Témoins**

Vous ne pouvez pas être sanctionné ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné ou relaté des faits de harcèlement

Les auteurs de harcèlement sexuel s'exposent à des **sanctions disciplinaires, civiles et pénales**



Licenciement  
pour faute grave



Responsabilité civile



2 ans de prison  
et 30 000 € d'amende

### Signalez les faits pour les faire cesser

• À votre manager

• Au service RH : Adresse \_\_\_\_\_ N° d'appel \_\_\_\_\_

• Au référent d'entreprise<sup>1</sup> : Adresse \_\_\_\_\_ N° d'appel \_\_\_\_\_

• Au référent CSE : Adresse \_\_\_\_\_ N° d'appel \_\_\_\_\_

• Au médecin du travail ou du service

de santé de travail : Adresse \_\_\_\_\_ N° d'appel \_\_\_\_\_

• À l'inspection du travail : Nom et adresse \_\_\_\_\_ N° d'appel \_\_\_\_\_

• Au délégué du défenseur des droits : Adresse : \_\_\_\_\_

[www.defenseurdesdroits.fr/rubrique « nous-contacter »](http://www.defenseurdesdroits.fr/rubrique%20«%20nous-contacter%20») – N° d'appel : 09 69 39 00 00

1. Pour toute entreprise employant au moins 250 salariés.

Cet outil de sensibilisation peut également s'inscrire dans un dispositif de publicité plus large en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste qui envisagerait, par exemple, l'identification et la détection d'autres situations de violences au travail, la présentation de votre procédure interne

de signalement de faits de harcèlement, les précisions du régime juridique de protection des victimes et des témoins et les sanctions pénales, les éventuelles aides juridiques de l'association auprès des victimes...

### 3.5. AMÉLIORER LE CONTENU DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET/OU D'UNE CHARTE DE RÉFÉRENCE

La loi vous impose d'intégrer dans le règlement intérieur les dispositions légales du Code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel et également les agissements sexistes<sup>32</sup>. Ce règlement intérieur est obligatoire dans les associations d'au moins 20 salariés. Il doit être porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche selon les dispositions de l'article R.1321-1 du Code du travail.

Il est essentiel d'inscrire dans le règlement intérieur, par exemple, la procédure à suivre pour les victimes ou les témoins afin qu'elle soit opposable au personnel de l'association. Ainsi, l'employeur aura la possibilité de sanctionner un(e) salarié(e) qui refuse de répondre à une convocation dans le cadre d'une enquête. De même, la désignation d'un interlocuteur auprès des victimes (autre que les référents obligatoires) ou le rappel au respect de la dignité de chacun au travail sont à mentionner dans le règlement intérieur.

Il est nécessaire également de veiller au respect des formalités de dépôt et de publicité de votre règlement intérieur, auquel cas ce dernier est inopposable aux salariés de l'association et vous expose a minima à une amende de 4<sup>e</sup> classe.

Il est possible d'annexer une charte de référence à votre règlement intérieur. La mise en place d'une charte de référence est ouverte à toutes les associations peu importe le seuil d'effectif. Ainsi, une association de moins de 20 salariés, qui n'a donc pas l'obligation de disposer d'un règlement intérieur, peut instaurer une charte de référence. En effet, selon les précisions apportées par la DGT<sup>33</sup>, les chartes de référence sont assimilées et annexées au règlement intérieur dès lors que leurs dispositions concernent les harcèlements moral et sexuel et les agissements sexistes. Elles se voient appliquées les mêmes formalités de dépôt et de publicité que le règlement intérieur. Leur rôle est d'encadrer certains aspects de l'organisation du travail et de la vie dans l'association avec un double objet. D'une part, elles réaffirment la position de l'employeur quant à l'interdiction stricte des agissements de harcèlement moral ou de violence au travail. D'autre part, elles permettent ou favorisent une meilleure détection de l'émergence de cas de harcèlement en instaurant une procédure de signalement ou d'alerte.

32. Article L. 1321-3 du Code du travail.

33. Circulaire DGT 2008-22 du 19 novembre 2008.

### **3.6. METTRE EN PLACE UNE PROCÉDURE DE RÉCEPTION ET DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT**

Au titre de son obligation de prévention et de réaction aux situations de harcèlement sexuel, l'employeur doit le traiter avec rapidité et efficacité, d'autant plus que le délai de prescription de poursuites disciplinaires est de deux mois à compter de la connaissance des faits. Il est donc essentiel pour traiter les signalements et éviter le risque contentieux de disposer d'une procédure.

De plus, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les associations d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mettre en place une procédure de recueil des signalements émanant des lanceurs d'alerte<sup>34</sup>. Par conséquent, il est possible de recourir à cette procédure pour le signalement de faits de harcèlement sexuel, étant entendu que les victimes et les témoins peuvent effectuer leur signalement par d'autres canaux : managers, référents, membres du CSE, boîte mail dédiée au signalement de faits de harcèlement ou d'agissements sexistes...

---

34. Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.



Les éléments ci-dessous constituent une procédure type en vue de qualifier les faits et d'établir les preuves. Il vous est possible de l'adapter à vos spécificités :



### 3.7. PROCÉDER AUX AUDITIONS

Il est nécessaire dans le cadre du respect du principe du contradictoire de procéder à l'audition de toutes les personnes mises en cause : la victime présumée, la personne à l'origine du signalement, la personne mise en cause, les témoins, le supérieur hiérarchique de la victime présumée et de la personne mise en cause, toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

Le travail de reconstitution des faits peut s'avérer compliqué et particulièrement éprouvant pour les victimes. Aussi, il est déconseillé de procéder à une confrontation entre la victime et l'auteur présumés. Les auditions se déroulent donc individuellement à l'abri des regards, dans un lieu neutre afin de garantir la confidentialité et d'éviter les ambiances intimidantes. Un questionnaire type pour conduire les entretiens offre l'avantage de rester factuel et de ne rien oublier.

En principe, les personnes auditionnées sont informées au préalable de l'entretien dans un délai raisonnable. Il ne s'agit pas d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire, aussi une demande de se faire assister au cours de l'audition peut être refusée comme acceptée.

Néanmoins, afin de pouvoir étayer les faits et cerner les éléments qui caractérisent éventuellement l'infraction, l'audition de la victime est à réaliser le plus rapidement possible avec une préparation minutieuse au préalable. Cette

entrevue nécessite une écoute attentive et une durée d'entretien assez longue pour dresser un récit chronologique précis et détaillé des faits. A cette occasion, il est primordial d'assurer la sécurité de la victime contre d'éventuelles représailles ou menaces.

De même, l'audition de la personne mise en cause demande en amont de faire un point sur les investigations préliminaires telles que la synthèse des antécédents de l'intéressé et des entretiens avec les témoins cités par la victime. Cette entrevue requiert une écoute impartiale et un traitement équitable comme les autres auditions, et ne doit pas se transformer en interrogatoire. La personne mise en cause est en droit de refuser de répondre à certaines questions et également de s'opposer à l'entrevue. Ce refus de collaborer n'empêche pas la poursuite de l'enquête.

Dans le cas de témoins refusant d'être entendus par crainte de représailles, il convient de leur rappeler leurs droits, à savoir la protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires. Par conséquent, conserver la confidentialité la plus absolue sur les informations durant les auditions est primordial.

Un compte rendu détaillé et daté de chaque entretien est signé par les participants et sera conservé dans une optique d'un éventuel contentieux. Ces pièces écrites sont rassemblées dans le rapport d'enquête afin d'en conforter les conclusions.

### 3.8. METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF INTERNE DE MÉDIATION AVEC LA CELLULE DE PRÉVENTION DES HARCÈLEMENTS

La cellule de prévention des harcèlements est un dispositif de vigilance, d'écoute et de médiation pour prévenir et gérer une potentielle situation de harcèlement. Elle ne se substitue pas à la procédure de médiation légale à laquelle toute personne s'estimant victime de harcèlement moral peut faire appel, ni au droit du salarié d'agir en justice. Elle n'exonère pas non plus l'association de sa responsabilité en la matière.

Son objet est d'examiner les situations dont elle est saisie en cas d'alerte, de signalement ou de détection d'une potentielle situation de harcèlement.

Comme le harcèlement peut prendre une dimension collective et institutionnelle, il est donc important de donner à la cellule les moyens d'examiner l'ensemble des facteurs susceptibles de favoriser l'apparition

et l'installation d'une situation de travail dégradée (environnement professionnel, conditions de travail...) et d'inscrire sa création dans une politique globale de prévention des risques psychosociaux.

L'exercice des missions de cette cellule nécessite de former ses membres sur les aspects juridiques, comportementaux et médicaux et également la dimension collective et institutionnelle du harcèlement.

Afin d'apaiser certaines réticences en interne, des actions de communication spécifiques sur son indépendance et son obligation de confidentialité par rapport aux personnes amenées à la saisir ou interrogées et au contenu de l'enquête sont à mettre en place. Pour garantir cette confidentialité, certaines entreprises font le choix du médecin du travail comme point d'entrée de cette cellule.

Elle mobilise par ailleurs des ressources internes et externes, à savoir :

- le management qui a un rôle essentiel dans la prévention et le traitement des cas de harcèlement ;
- une équipe pluridisciplinaire réunissant un membre de la DRH et du CSE, le médecin du travail, ou le cas échéant l'assistant social ;

- un salarié expert métier qui est désigné par la cellule après saisine, pour son expérience d'une situation de travail comparable à celle vécue par le salarié ayant présenté la requête ;
- et des conseils extérieurs en matière de risques psychosociaux ou un psychologue du travail.

Ainsi, un budget est à prévoir pour le temps passé par les membres de la cellule à l'examen et au traitement des situations dont elle est saisie, les honoraires en cas d'appel à un expert RPS et/ou à un psychologue du travail et les coûts de formation du personnel sur les démarches de prévention.

Par conséquent, il est important de mettre en place des critères de mesure de « réussite » tels que le nombre de saisine de la cellule par rapport au nombre de situations évoquées, le nombre et la qualité des propositions d'action de la cellule, les mesures prises pour restaurer la qualité des conditions de travail des salariés concernés, le nombre de procédures de médiation légale et/ou de contentieux en matière de harcèlement moral...

### **3.9. RESTER VIGILANT SUR LES PRATIQUES MISES EN PLACE**

Les pratiques mises en place peuvent présenter beaucoup d'intérêts et malgré tout rester vaines si l'engagement n'est pas au rendez-vous ou feint. Par exemple, l'élaboration d'une charte de prévention de harcèlement présente l'avantage d'inscrire la lutte contre le harcèlement comme une valeur éthique de l'entreprise et valorise cette valeur en interne et en externe. Elle peut être d'autant plus pertinente lorsque les managers et les représentants du personnel se sont associés à sa rédaction, et qu'elle a été diffusée largement auprès des salariés. Et pourtant, elle peut paraître comme une mesure « cosmétique » si elle n'a pas été adossée à un véritable plan de prévention.

De même, mettre en place une formation des managers en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes leur donne les moyens d'intégrer la prévention dans leurs pratiques managériales quotidiennes et de les impliquer dans la stratégie de prévention de l'association surtout lorsqu'elles ont été rendues obligatoires. Toutefois, le manque de motivation des managers peut représenter un frein qui amènera peu de résultats.

### **3.10. INSÉRER LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES DANS LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

Depuis la loi du 5 septembre 2018, les négociations au niveau des branches professionnelles ont l'obligation d'inclure l'enjeu de la lutte contre le harcèlement sexuel et la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut également s'insérer dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Ainsi, certaines entreprises ont négocié des accords spécifiques tels que les accords sur le harcèlement

et la violence au travail, les accords relatifs à la prévention des harcèlements et les incivilités au travail... D'autres ont fait le choix d'inclure des dispositions particulières dans leurs accords égalité professionnelle ou dans leur accord sur la qualité de vie au travail. Ainsi, elles abordent le rappel du cadre juridique et des acteurs de la prévention, les actions de sensibilisation, de formation et/ou de communication de prévention, les dispositifs et les acteurs visant à faciliter le signalement des victimes et des témoins, le traitement avec les modalités d'enquête, l'accompagnement des victimes, et la communication du contenu de l'accord auprès des salariés.

## **Pour aller plus loin : les ressources à votre disposition**

**Kit pour agir contre le sexisme**, trois outils pour le monde du travail, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2016.

**Fiche pratique : le harcèlement discriminatoire au travail**, Défenseur des droits, 2018.

**Guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail**, Direction générale du travail, 2019.

## Pourquoi l'activité de propreté contribue à améliorer la Qualité de Vie de vos résidents ?



Parce que l'équipe de propreté est un repère pour vos résidents, les équipes doivent être à leur écoute.

Parce que votre établissement est un lieu de vie qui doit rester agréable et accueillant tout au long de la journée.

Parce qu'il est important d'avoir un environnement sûr et sain pour réduire le risque d'infections liées au soin.

Parce que la chambre est une bulle protectrice, un lieu propre à chacun. Il est important de respecter la vie privée et l'intimité, en remettant par exemple chaque objet à sa place.



### Le Saviez-vous ?

**28% du temps de travail** d'une ASH est consacré à la logistique. Une meilleure organisation, c'est plus de temps pour vos résidents !

En tant qu'adhérent NEXEM, vous bénéficiez d'une **remise de 10% sur le prix HT d'un diagnostic de performance** de vos services de qualité de vie.

### Pensez au pilotage global de vos Services de Qualité de Vie

Chez Sodexo nous avons fait le choix de vous proposer une approche globale des Services de Qualité grâce à la mise en place d'un interlocuteur unique intégré à votre organisation, pour piloter et coordonner l'ensemble des activités confiées à Sodexo, et pour servir vos enjeux.

L'objectif est d'améliorer l'efficacité de vos organisations en simplifiant la gestion globale, en maîtrisant les coûts tout en respectant le budget.

Découvrez en image un exemple de notre approche des services de qualité de vie :



<https://play.buto.tv/KZzs5>

**Réalisation :**

**Rédaction : Groupe de travail Égalité professionnelle de la commission RH :**

Nordine Aitchaib, Adapei Ardèche - Marie Arnaud, Apei de Saint-Amand-Montrond

Karine Bonneau, Apei - Gwenaëlle Borot, Institution Serenne

Fabrice Cavalière, FAE Le Relais - Mélanie Delas, Fondation Grancher

Christine Hérouin-Ligier, Adapei de l'Orne - Virginie Leroyer, Apei des Pays d'Auge et de Falaise

Anaïs Tettling, ARAHM

Pôle Affaires sociales de Nexem

**Coordination éditoriale :** pôle Communication et relations institutionnelles de Nexem