

# LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

*Encadrant·es – module 6h*

école  
des arts  
décoratifs  
paris

GROUPE  
egæ

1

GROUPE  
egæ

**Anissa Benaïssa**  
Formatrice-consultante

GROUPE  
egæ

3

## INTRODUCTION

---

- Durée : **6h**
- Horaires : **9h30 – 12h30 / 13h30 – 16h30**
- **3 pauses** sont prévues.
- Des temps de **questions** sont prévus pendant la formation.
- Une **évaluation vous sera envoyée** à l'issue de la formation.
- Le **support** vous sera envoyé par mail.

## LES RÈGLES DE FORMATION

---



## INTRODUCTION

---

Obligation légale

Volonté politique

Montée en compétences

Bien-être au travail

## PROGRAMME DE LA FORMATION

---

Violences sexistes et sexuelles : définitions et chiffres clés



Les conséquences des violences



La procédure et les sanctions disciplinaires



Comment agir ?



Les interlocuteurs et interlocutrices dédiés et leur rôle

# Violences sexistes et sexuelles : définitions et chiffres clés

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Il y a un mot clé qui permet de définir ce qui est autorisé dans le cadre du travail.**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

# DIGNITÉ

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

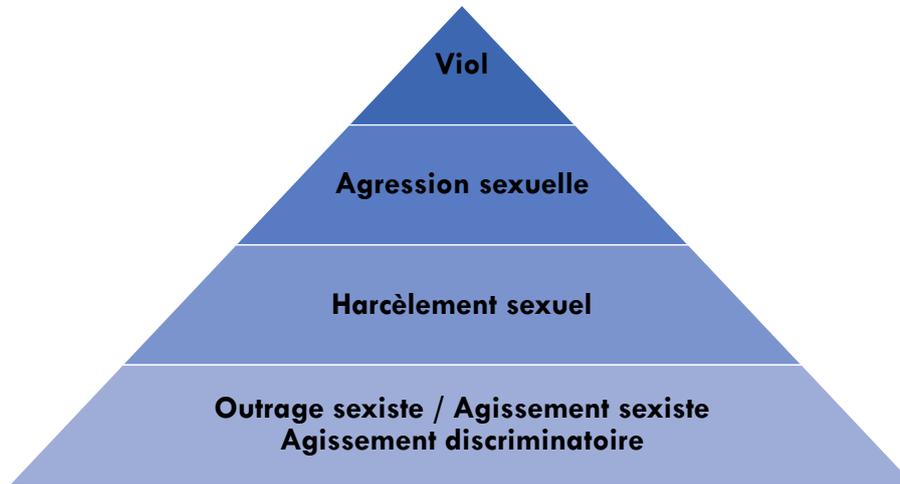
---



**Nous allons parler de**  
**5 types de violences** qui  
**peuvent exister au travail.**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Agissement  
sexiste**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



« Tout agissement lié au ..... d'une personne, ayant pour objet ou pour **ef**..... de porter atteinte à sa ..... ou de créer un environnement intimidant, hostile, **dé**....., **hu**..... ou offensant »).

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



« Tout agissement lié au **sexe** d'une personne, ayant pour objet ou pour **ef**..... de porter atteinte à sa ..... ou de créer un environnement intimidant, hostile, **dé**....., **hu**..... ou offensant »).

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



« Tout agissement lié au **sexe** d'une personne, ayant pour objet ou pour **effet** de porter atteinte à sa ..... ou de créer un environnement intimidant, hostile, **dé**....., **hu**..... ou offensant »).

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



« 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, **dé**....., **hu**..... ou offensant »).

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



« 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, hu.....** ou offensant »).

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



« 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 »).

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Combien de femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail ?**

1. 55%
2. 77%
3. 82%

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Combien de femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail ?**

1. 55%
2. 77%
3. 82%

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Combien de femmes ont déjà adopté des stratégies de contournement pour éviter les remarques sexistes au travail ?**

1. 3 femmes sur 10
2. 6 femmes sur 10
3. 9 femmes sur 10

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Combien de femmes ont déjà adopté des stratégies de contournement pour éviter les remarques sexistes au travail ?**

1. 3 femmes sur 10
2. **6 femmes sur 10**
3. 9 femmes sur 10

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Au travail, combien d'hommes ont déjà entendu des remarques sexistes visant leur « virilité » ou celle d'un autre homme ?**

1. 12%
2. 40%
3. 65%

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Au travail, combien d'hommes ont déjà entendu des remarques sexistes visant leur « virilité » ou celle d'un autre homme ?**

1. 12%
2. 40%
3. 65%

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### Agissement sexiste

-  Article L1142-2-1 du code du travail
-  Article L131-1 du code général de la fonction publique

 « 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. »

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### Outrage sexiste

-  Article 621-1 du code pénal

 « Constitue un outrage sexiste 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. »

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### **Mise en situation**

Vous arrivez en réunion.

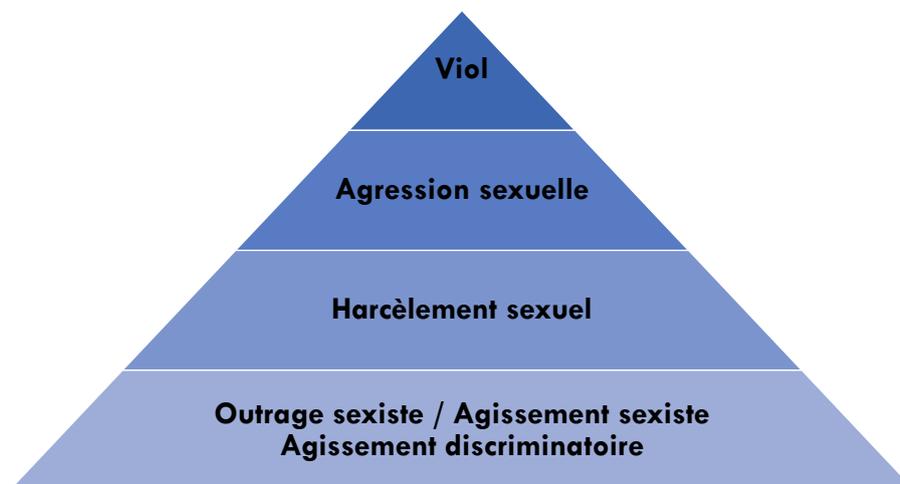
Un collègue est déjà là. Une autre collègue rentre dans la pièce, elle a l'air crevée.

Le premier lui dit : « Dis donc, quelle tête. T'as tes règles ou quoi ? »

- **Qu'est-ce que c'est ?**
- **Est-ce qu'on réagit ?**
- **Si oui comment ?**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



# Agissement discriminatoire

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### Agissement discriminatoire

 Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

 « 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** »

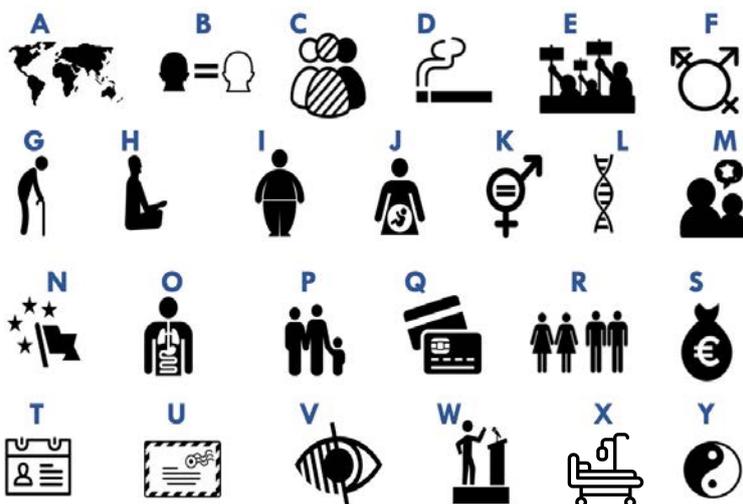
## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

**Qu'est-ce que  
[un motif prohibé] ?**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

**Le Défenseur des  
droits liste **25**  
critères prohibés  
par la loi.**

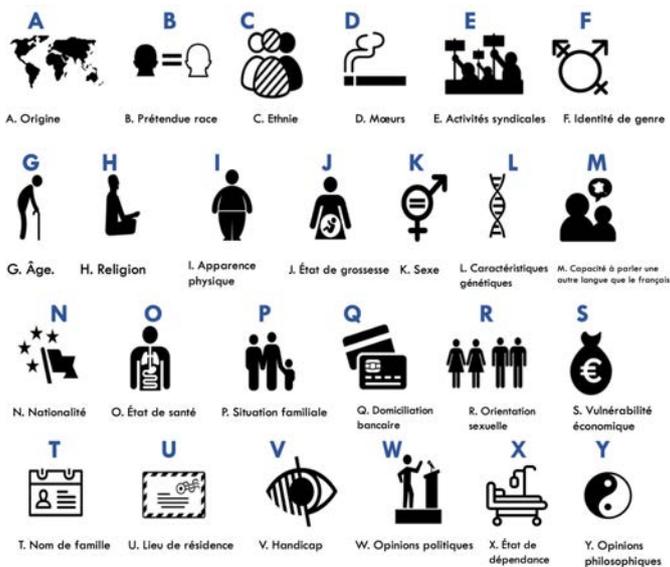
## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS



GRUPE egæ

37

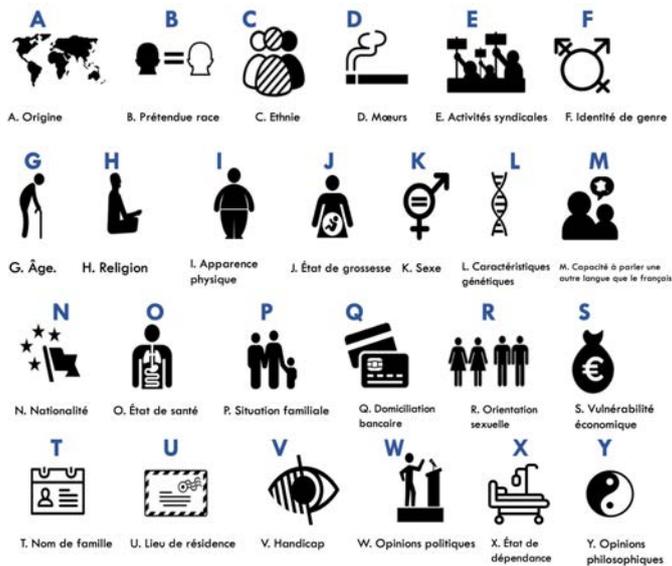
## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS



GRUPE egæ

38

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS



40

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

# Quiz

GRUPE egæ

41

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Un collègue dit « Tel collègue fait que de la merde en ce moment ».**

- Agissement discriminatoire
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Un collègue dit « Tel collègue fait que de la merde en ce moment ».**

- Agissement discriminatoire
- Autre**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**« C'est bien un truc de gay ta remarque » dans une soirée après le boulot.**

- Agissement discriminatoire
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**« C'est bien un truc de gay ta remarque » dans une soirée après le boulot.**

- Agissement discriminatoire**
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**« T'es vraiment conne »  
en cours devant tout le  
monde.**

- Agissement discriminatoire
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**« T'es vraiment  
conne » en cours devant tout  
le monde.**

- Agissement discriminatoire
- Autre**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS



Si le propos est **délibérément offensant**, il peut être défini comme une **injure**.

Elle peut être à caractère sexiste, homophobe, raciste ou antisémite par exemple.

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

# Injure

### Non-publique

Contravention  
38€ d'amende

### Publique

Délit  
12 000€ d'amende

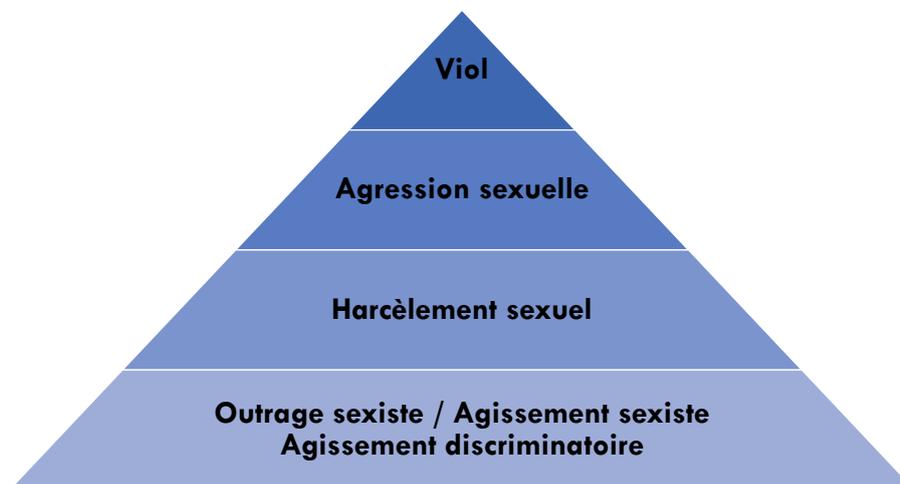
À caractère discriminatoire

Contravention  
1500€ d'amende

Délit  
1 an d'emprisonnement  
et 45 000€ d'amende

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Harcèlement  
sexuel**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

# Quiz

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Il lui a mis une main aux fesses par surprise à une soirée organisée par l'école.**

- Harcèlement sexuel
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Il lui a mis une main aux fesses par surprise à une soirée organisée par l'école.**

Harcèlement sexuel

**Autre**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Elle lui fait une remarque dégradante sur sa chemise ou sa cravate tous les matins quand il arrive.**

Harcèlement sexuel

Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Elle lui fait une remarque dégradante sur sa chemise ou sa cravate tous les matins quand il arrive.**

- Harcèlement sexuel
- Autre**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Il lui a fait une remarque hier matin sur la taille de ses seins.**

- Harcèlement sexuel
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Il lui a fait une remarque hier matin sur la taille de ses seins.**

- Harcèlement sexuel
- Autre**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### Harcèlement sexuel (1)

-  Article L1153-1 du code du travail
-  Article L.133-1 du code général de la fonction publique
-  Article 222-33 du code pénal

 « Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **À la fin du cours, le prof lui propose de l'aider dans sa recherche de stage en échange d'un « dîner » chez lui.**

- Harcèlement sexuel
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **À la fin du cours, le prof lui propose de l'aider dans sa recherche de stage en échange d'un « dîner » chez lui.**

- Harcèlement sexuel**
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### Harcèlement sexuel (2)

- Article L1153-1 du code du travail
- Article L133-1 du code général de la fonction publique
- Article 222-33 du code pénal



« 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. »

# Les jurisprudences

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Il offre un sextoy à sa collègue de bureau.**

- Harcèlement sexuel
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Il offre un sextoy à sa collègue de bureau.**

- Harcèlement sexuel**
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### Harcèlement sexuel (3)

 Cour de cassation du 17 mai 2017

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

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Des collègues envoient régulièrement des mails avec des remarques à caractère sexuel et affichent des images pornographiques dans la salle de pause.**

- Harcèlement sexuel
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Des collègues envoient régulièrement des mails avec des remarques à caractère sexuel et affichent des images pornographiques dans la salle de pause.**

**Harcèlement sexuel**

Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### Harcèlement sexuel (4)

 Cour d'appel d'Orléans, 2017

 Le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où « sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables »

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Le prof fait des massages aux épaules non désirés à plusieurs étudiant·es**

- Harcèlement sexuel
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Le prof fait des massages aux épaules non désirés à plusieurs étudiant·es**

- Harcèlement sexuel**
- Autre

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

# Quiz

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Quelle est la part des femmes qui déclarent avoir déjà subi du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail ?**

1. Une sur 3
2. Une sur 5
3. Une sur 8

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Quelle est la part des femmes qui déclarent avoir déjà subi du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail ?**

1. Une sur 3
2. Une sur 5
3. Une sur 8

Source : IFOP, 2019

GRUPE  
**egæ**

80

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Quelle est la part des supérieurs hiérarchiques parmi les harceleurs au travail ?**

1. 40%
2. 55%
3. 70%

GRUPE  
**egæ**

81

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Quelle est la part des supérieurs hiérarchiques parmi les harceleurs au travail ?**

1. 40%
2. 55%
3. 70%

Source : Défenseur des droits, 2014

GRUPE  
**egæ**

82

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Quelle est la part des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail qui en parlent à quelqu'un ?**

1. 40%
2. 55%
3. 70%

GRUPE  
**egæ**

83

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Quelle est la part des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail qui en **parlent à quelqu'un** ?**

1. 40%
2. 55%
3. **70%**

Source : Défenseur des droits, 2014

GRUPE  
**egæ**

84

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Il propose à sa collègue d'aller boire un verre après le travail et plus si affinités. Elle accepte.**

- Harcèlement sexuel
- Autre

GRUPE  
**egæ**

85

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

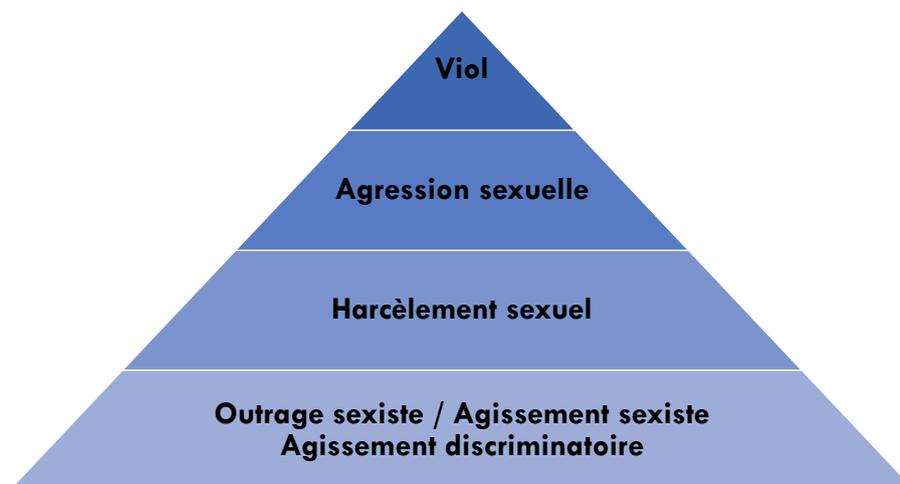
 **Il propose à sa collègue d'aller boire un verre après le travail et plus si affinités. Elle accepte.**

Harcèlement sexuel

**Autre**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



# Agression sexuelle et viol

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### Agression sexuelle (1)

 Article 222-22 du code pénal



« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

### 5 zones

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### Agression sexuelle (1)

 Article 222-22 du code pénal

 « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

**5 zones : fesses, sexe, seins, bouche et entre les cuisses**

GRUPE  
egæ

91

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### Agression sexuelle (2)

 Article 222-22-2 du code pénal

 « Constitue également une agression sexuelle ;

- Le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise (...) de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers
- ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte. »

GRUPE  
egæ

92

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

### Viol

 Article 222-23 du code pénal

 « 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. »

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

**Agression sexuelle : contact physique avec une partie sexuelle** (seins, sexe, fesses, bouche, entre les cuisses)

**553 000 femmes par an (enquête VIRAGE)**

**185 000 hommes par an**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

**Agression sexuelle** : contact physique avec une partie sexuelle (seins, sexe, fesses, bouche, entre les cuisses)

**553 000 femmes par an (enquête VIRAGE)**

**185 000 hommes par an**

**Viol** : pénétration sexuelle ou acte bucco-génital

**112 000 viols ou tentatives par an (ONDRP)**

**- 94 000 femmes par an**

**- 18 000 hommes par an**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

Dans **91%** des cas, la victime connaît la personne l'ayant agressé.

**12%** des victimes qui déclarent avoir subi des agressions sexuelles portent plainte.

Source : L'observatoire national des violences faites aux femmes, 2019

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

# Quelles chiffres chez les étudiant·e·s ?

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

**OBSERVATOIRE  
ÉTUDIANT  
DES VIOLENCES  
SEXUELLES ET  
SEXISTES DANS  
L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR**

Seuls **11%** des répondant·e·s indiquent avoir **informé leur établissement des faits subis ou constatés.**

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

**OBSERVATOIRE  
ÉTUDIANT  
DES VIOLENCES  
SEXUELLES ET  
SEXISTES DANS  
L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR**

**Pourquoi ne pas en  
avoir parlé ?**

**22%** « ça ne sert à rien »

**13%** « c'était pas si grave »

**11%** « par peur »

**Pause déjeuner**

# Quelques rappels

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

# Quiz

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **1 femme sur 3 déclare avoir déjà subi du harcèlement sexuel au travail.**

- Vrai
- Faux

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **1 femme sur 3 déclare avoir déjà subi du harcèlement sexuel au travail.**

- Vrai**
- Faux

C'est le résultat d'une enquête réalisée en 2019 par l'Ifop : 32% des femmes ont déjà subi du harcèlement sexuel ou une agression sexuelle sur leur lieu de travail

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Des massages répétés non sollicités par un collègue dans le cou sont une agression sexuelle.**

- Vrai
- Faux

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **Des massages répétés non sollicités par un collègue dans le cou sont une agression sexuelle.**

- Vrai
- Faux**

*L'agression sexuelle est un contact avec une partie considérée comme sexuelle.  
La jurisprudence pourrait permettre de qualifier ce comportement de harcèlement sexuel.*

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **L'outrage sexiste n'a pas besoin d'être répété pour donner lieu à une sanction.**

- Vrai
- Faux

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

 **L'outrage sexiste n'a pas besoin d'être répété pour donner lieu à une sanction.**

- Vrai**
- Faux

L'outrage sexiste est caractérisé dès le premier acte. Il n'a pas besoin d'être répété pour donner lieu à un recadrage ou une sanction.

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**L'injure en réunion  
d'équipe est interdite.**

Vrai

Faux

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**L'injure en réunion  
d'équipe est interdite.**

**Vrai**

Faux

L'injure non publique est interdite. Elle est punie  
d'une amende de 38€.

Si c'est une injure sexiste, raciste, homophobe,  
l'amende passe à 1500€.

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Le harcèlement sexuel peut être reconnu dès le premier acte.**

- Vrai
- Faux

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Le harcèlement sexuel peut être reconnu dès le premier acte.**

- Vrai**
- Faux

Le harcèlement peut être caractérisé dès le premier acte : en cas de pression pour obtenir un acte sexuel ou lors de l'envoi d'une photo de son sexe à une collègue par exemple.

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Le viol est forcément un acte de pénétration sexuelle.**

Vrai

Faux

## DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---



**Le viol est forcément un acte de pénétration sexuelle.**

Vrai

Faux

Depuis la modification de la loi en avril 2021, les actes bucco-génitaux peuvent à présent être qualifiés de viol.

# Les procédures et sanctions disciplinaires et pénales

## LES PROCÉDURES

Procédure disciplinaire

Procédure pénale

Procédure civile

## LES PROCÉDURES

---

Procédure  
disciplinaire

L'employeur  
sanctionne  
une faute

Procédure  
pénale

Procédure  
civile

## LES PROCÉDURES

---

Procédure  
disciplinaire

Procédure  
pénale

Procédure  
civile

L'État  
punit une  
infraction

## LES PROCÉDURES

---

Procédure  
disciplinaire

Procédure  
pénale

Procédure  
civile

La victime  
demande  
réparation

## LES PROCÉDURES

---

Procédure  
disciplinaire

L'employeur  
sanctionne  
une faute

Procédure  
pénale

L'État  
punit une  
infraction

Procédure  
civile

La victime  
demande  
réparation

## LES PROCÉDURES

Ces trois  
procédures sont  
in.....

## LES PROCÉDURES

Ces trois  
procédures sont  
**indépendantes**

## LES PROCÉDURES

---

1. Comment la déclencher ?

---

2. Auprès de qui ?

---

3. Qui mène la procédure ?

---

4. Qui est mis en cause ?

## LES PROCÉDURES

---

Procédure	Comment la déclencher ?	Auprès de qui ?	Qui mène la procédure ?	Qui est mis en cause ?

## LES PROCÉDURES

Procédure	Comment la déclencher ?	Auprès de qui ?	Qui mène la procédure ?	Qui est mis en cause ?
Procédure disciplinaire	Signalement	Service RH ou direction	Employeur	Auteur présumé des faits

## LES PROCÉDURES

Procédure	Comment la déclencher ?	Auprès de qui ?	Qui mène la procédure ?	Qui est mis en cause ?
Procédure pénale	Plainte ou article 40	Gendarmerie, commissariat ou procureur	Procureur (État)	Auteur présumé des faits

## LES PROCÉDURES

### L'obligation des fonctionnaires

 Article 40 du Code de procédure pénale

 « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

GRUPPE  
egæ

129

## LES PROCÉDURES

Procédure	Comment la déclencher ?	Après de qui ?	Qui mène la procédure ?	Qui est mis en cause ?
Procédure civile (travail)	Recours	Tribunal administratif (public) ou Prud'hommes (privé)	La victime	L'employeur

GRUPPE  
egæ

130

## LES PROCÉDURES

Procédure	Comment la déclencher ?	Auprès de qui ?	Qui mène la procédure ?	Qui est mis en cause ?
Procédure disciplinaire	Signalement	Service RH ou direction	Employeur	Personne mise en cause
Procédure pénale	Plainte ou article 40	Gendarmerie, commissariat ou procureur	Procureur (État)	Personne mise en cause
Procédure civile (travail)	Recours	Tribunal administratif (public) ou Prud'hommes (privé)	La victime	L'employeur

## LES PROCÉDURES

**Procédure disciplinaire**

**Procédure pénale**

**Procédure civile**

## LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

La procédure  
disciplinaire a lieu dans  
le cadre du **travail**.

## LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

### **Les obligations de l'employeur**

 Article L. 4121-1 du Code du travail

 Décret du 28 mai 1982 relatif à la l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique



« L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la **sécurité** et protéger la **santé physique et mentale** de ses salariés »

## LES OBLIGATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

### Les obligations de l'établissement concernant les étudiant·e·s

 Article L. 712-2 du code de l'éducation



« Le président d'université est responsable de la sécurité dans l'enceinte de son établissement et assure le suivi des recommandations du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux. »

## LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

### Les obligations de l'employeur

 Article L. 1153-5 alinéa 1 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** ».

## LES OBLIGATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

### Les obligations de l'établissement concernant les étudiant·e·s

 Circulaire n°2015-193 sur la Prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche

 « Toute personne (personnel ou usager) victime ou s'estimant victime de harcèlement sexuel de la part d'un personnel ou usager peut solliciter le responsable de l'établissement ou son représentant et lui demander d'engager des poursuites disciplinaires »

## LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

### Les obligations de l'employeur

 Cour de Cassation 2019  
 Circulaire de 2018 sur la prévention du harcèlement sexuel dans la fonction publique

 « Lorsqu'il est informé de faits pouvant s'apparenter à du harcèlement, une agression ou un viol, l'employeur doit mener une **enquête interne**. »

 « Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle ou sexiste sont signalés par un agent, l'administration doit dans les délais les plus brefs procéder à une **enquête interne** »

## LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

### Les obligations de l'employeur

Santé et  
sécurité

Prévenir,  
faire cesser,  
sanctionner

Enquête  
interne

## FOCUS : LA PRESCRIPTION

### Dans le secteur public

 Article L532-2 code général de la fonction publique

 « Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée **au-delà d'un délai de trois ans** à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction ».

## FOCUS : LA PRESCRIPTION

---

### Dans le secteur public et privé

-  Cass. Soc. 10 juillet 2001, n°98-46.180
-  Cass. Soc. 2 juin 2017, n°15-29.234
-  CA Paris, 2 avril 2019, n°15/02746

 Si une enquête est nécessaire, la jurisprudence considère que l'employeur a eu une **connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits** au moment de la **remise du rapport d'enquête**. La prescription commence donc au jour de la remise du rapport.

## FOCUS : LA PROTECTION FONCTIONNELLE

---

 Une agente peut bénéficier de la **protection fonctionnelle** si elle ou il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions.

 L'administration doit protéger l'agente, lui apporter une **assistance juridique** et **réparer les préjudices qu'il a subis**.

## **FOCUS : LA PROTECTION FONCTIONNELLE**

---

 **L'administration doit protéger ses agent·e·s lorsqu'elles ou ils sont victimes des attaques suivantes :**

**Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, violences**

**Actes de harcèlement**

**Menaces, injures, diffamations, outrages**

## **FOCUS : LA PROTECTION FONCTIONNELLE**

---

 **La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration.**

 **L'absence de réponse dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande vaut décision implicite de refus.**

## FOCUS : L'ENQUÊTE INTERNE

---

Information de la personne mise en cause

Mise en place éventuelle de mesures conservatoires

(Information des représentant·e·s du personnel)

Entretiens avec les personnes ayant signalé, les témoins et la personne mise en cause

Rédaction d'un rapport d'enquête

**Si les faits sont avérés : procédure disciplinaire**

# Les sanctions disciplinaires

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

---



**Quels types d'actes de violences sexistes ou sexuelles peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires ?**

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

---



**Quels types d'actes de violences sexistes ou sexuelles peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires ?**

***Toutes les violences** commises dans le cadre du travail peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire.*

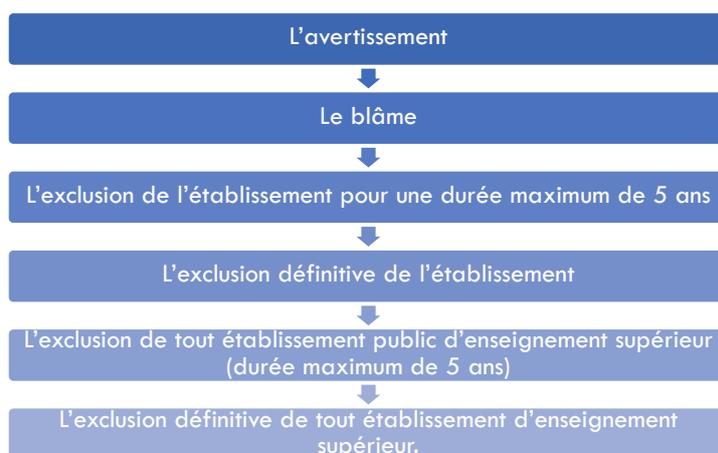
## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

### AGENT·ES

1 <sup>er</sup> groupe	2 <sup>ème</sup> groupe	3 <sup>ème</sup> groupe	4 <sup>ème</sup> groupe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Avertissement</li><li>• Blâme</li><li>• Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Radiation du tableau d'avancement</li><li>• Abaissement d'échelon</li><li>• Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours</li><li>• Déplacement d'office</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rétrogradation</li><li>• Exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise à la retraite d'office</li><li>• Révocation</li></ul>

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

### ÉTUDIANT·ES



## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

---



**Et si c'est l'employeur la  
personne violente ?**

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

---



**Et si c'est l'employeur la  
personne violente ?**

Contactez les **syndicats**, **l'inspection du travail** ou la **médecine du travail**.

Dans les administrations, il existe une **inspection générale**. Dans les collectivités, il faut contacter les **agents chargés de la fonction d'inspection** (Acfi)

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES



**Et si les actes ont lieu en dehors de l'établissement ?**

*Si les actes ont eu lieu dans **un espace** ou lors d'un événement lié à **l'établissement** (par exemple lors d'un stage, soirée étudiante subventionnée), l'établissement doit intervenir.*

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES



**Et si les actes ont lieu dans un endroit sans aucun rapport avec l'établissement ?**

*Si les actes peuvent avoir un impact sur les études ou sur **la santé et la sécurité** de certains élèves, l'établissement doit intervenir.*

# Les sanctions pénales

171

## LES SANCTIONS PÉNALES

Infraction	Article du code pénal	Peine encourue	Prescription
<b>Outrage sexiste</b>	621-1	750€ à 1500€ d'amende	1 an
<b>Injure non publique à caractère sexiste</b>	625-8-1	1500€ d'amende	1 an

172

## LES SANCTIONS PÉNALES

Infraction	Article du code pénal	Peine encourue	Prescription
<b>Injure publique sexiste</b>	Article 33 (1881)	1 an de prison	6 ans
<b>Exhibition sexuelle</b>	222-32	1 an de prison	6 ans
<b>Harcèlement sexuel</b>	222-33	2 à 3 ans de prison	6 ans
<b>Agression sexuelle</b>	222-22	5 à 10 ans de prison	6 ans (20 ans après la majorité pour mineur·e·s)

GRUPE  
egæ

173

## LES SANCTIONS PÉNALES

Infraction	Article du code pénal	Peine encourue	Prescription
<b>Tentative de viol</b>	222-23	15 ans de réclusion	20 ans (30 ans à partir de la majorité pour les mineur·e·s)
<b>Viol</b>	222-23	15 ans de réclusion (jusqu'à perpétuité)	
<b>Meurtre</b>	221-1	30 ans de réclusion (jusqu'à perpétuité)	20 ans

GRUPE  
egæ

174

# Les compétences incontournables pour prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles

## LES COMPÉTENCES INCONTURNABLES

- 1. Savoir identifier la nature des faits signalés**
- 2. Utiliser les bons mots**
- 3. Identifier les mécanismes**

# Savoir identifier la nature des faits signalés

## SAVOIR IDENTIFIER

**Pour identifier la nature d'un fait, vous pouvez utiliser un « **tableur Excel** »**

## SAVOIR IDENTIFIER

Fait	1	2	3	4
Agissement sexiste ou discriminatoire				
Injure sexiste				
Harcèlement sexuel (1)				
Harcèlement sexuel (2)				
Harcèlement sexuel (3)				
Harcèlement sexuel environnemental (4)				
Agression sexuelle				
Viol				

179

## SAVOIR IDENTIFIER

Fait	1	2	3	4
Agissement sexiste ou discriminatoire	Agissement (parole, image, texte, geste)	Lié au sexe ou motif prohibé	Atteinte à la dignité OU environnement (...)	
Injure sexiste				
Harcèlement sexuel (1)				
Harcèlement sexuel (2)				
Harcèlement sexuel (3)				
Harcèlement sexuel environnemental (4)				
Agression sexuelle				
Viol				

182

## SAVOIR IDENTIFIER

Fait	1	2	3	4
Agissement sexiste ou discriminatoire	Agissement (parole, image, texte, geste)	Lié au sexe ou motif prohibé	Atteinte à la dignité OU environnement (...)	
Injure sexiste	Propos offensant	Intention de blesser	Lié au sexe	
Harcèlement sexuel (1)				
Harcèlement sexuel (2)				
Harcèlement sexuel (3)				
Harcèlement sexuel environnemental (4)				
Agression sexuelle				
Viol				

185

## SAVOIR IDENTIFIER

Fait	1	2	3	4
Agissement sexiste ou discriminatoire	Agissement (parole, image, texte, geste)	Lié au sexe ou motif prohibé	Atteinte à la dignité OU environnement (...)	
Injure sexiste	Propos offensant	Intention de blesser	Lié au sexe	
Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements	Répétés	À connotation sexuelle	Atteinte à la dignité OU situation (...)
Harcèlement sexuel (2)				
Harcèlement sexuel (3)				
Harcèlement sexuel environnemental (4)				
Agression sexuelle				
Viol				

189

## SAVOIR IDENTIFIER

Fait	1	2	3	4
Agissement sexiste ou discriminatoire	Agissement (parole, image, texte, geste)	Lié au sexe ou motif prohibé	Atteinte à la dignité OU environnement (...)	
Injure sexiste	Propos offensant	Intention de blesser	Lié au sexe	
Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements	Répétés	À connotation sexuelle	Atteinte à la dignité OU situation (...)
Harcèlement sexuel (2)	Pression grave	Pour obtenir un acte sexuel		
Harcèlement sexuel (3)				
Harcèlement sexuel environnemental (4)				
Agression sexuelle				
Viol				

## SAVOIR IDENTIFIER

Fait	1	2	3	4
Agissement sexiste ou discriminatoire	Agissement (parole, image, texte, geste)	Lié au sexe ou motif prohibé	Atteinte à la dignité OU environnement (...)	
Injure sexiste	Propos offensant	Intention de blesser	Lié au sexe	
Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements	Répétés	À connotation sexuelle	Atteinte à la dignité OU situation (...)
Harcèlement sexuel (2)	Pression grave	Pour obtenir un acte sexuel		
Harcèlement sexuel (3)	Acte unique	À connotation sexuelle	Atteinte à la dignité OU situation (...)	
Harcèlement sexuel environnemental (4)				
Agression sexuelle				
Viol				

## SAVOIR IDENTIFIER

Fait	1	2	3	4
Agissement sexiste ou discriminatoire	Agissement (parole, image, texte, geste)	Lié au sexe ou motif prohibé	Atteinte à la dignité OU environnement (...)	
Injure sexiste	Propos offensant	Intention de blesser	Lié au sexe	
Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements	Répétés	À connotation sexuelle	Atteinte à la dignité OU situation (...)
Harcèlement sexuel (2)	Pression grave	Pour obtenir un acte sexuel		
Harcèlement sexuel (3)	Acte unique	À connotation sexuelle	Atteinte à la dignité OU situation (...)	
Harcèlement sexuel environnemental (4)	Propos ou comportements vulgaires	Qui créent une situation insupportable		
Agression sexuelle				
Viol				

## SAVOIR IDENTIFIER

Fait	1	2	3	4
Agissement sexiste ou discriminatoire	Agissement (parole, image, texte, geste)	Lié au sexe ou motif prohibé	Atteinte à la dignité OU environnement (...)	
Injure sexiste	Propos offensant	Intention de blesser	Lié au sexe	
Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements	Répétés	À connotation sexuelle	Atteinte à la dignité OU situation (...)
Harcèlement sexuel (2)	Pression grave	Pour obtenir un acte sexuel		
Harcèlement sexuel (3)	Acte unique	À connotation sexuelle	Atteinte à la dignité OU situation (...)	
Harcèlement sexuel environnemental (4)	Propos ou comportements vulgaires	Qui créent une situation insupportable		
Agression sexuelle	Contact physique	Une des 5 parties sexuelles	Contrainte, menace, violence ou surprise	
Viol				

## SAVOIR IDENTIFIER

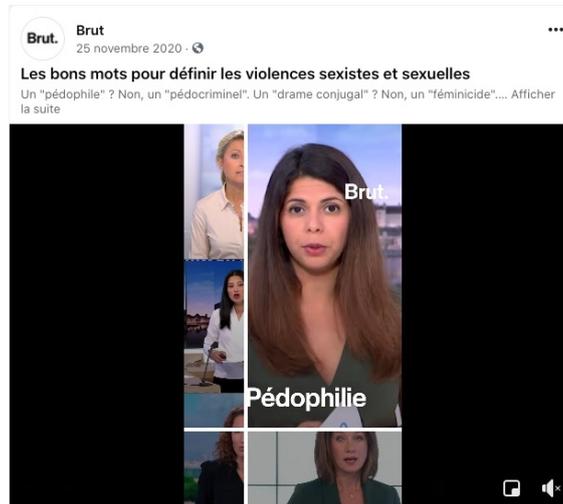
Fait	1	2	3	4
Agissement sexiste ou discriminatoire	Agissement (parole, image, texte, geste)	Lié au sexe ou motif prohibé	Atteinte à la dignité OU environnement (...)	
Injure sexiste	Propos offensant	Intention de blesser	Lié au sexe	
Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements	Répétés	À connotation sexuelle	Atteinte à la dignité OU situation (...)
Harcèlement sexuel (2)	Pression grave	Pour obtenir un acte sexuel		
Harcèlement sexuel (3)	Acte unique	À connotation sexuelle	Atteinte à la dignité OU situation (...)	
Harcèlement sexuel environnemental (4)	Propos ou comportements vulgaires	Qui créent une situation insupportable		
Agression sexuelle	Contact physique	Une des 5 parties sexuelles	Contrainte, menace, violence ou surprise	
Viol	Pénétration sexuelle ou acte bucco-génital	Contrainte, menace, violence ou surprise		

201

Utiliser les  
bons mots

202

## LES BONS MOTS



GRUPE  
egæ

203

## LES BONS MOTS

« Frotteurs »

« Attouchement »  
« Tactile »

« Gros relou »

« Blague graveleuse »

« Gestes déplacés »

Agissement Sexiste

Injure Sexiste

Harcèlement Sexuel

Agression Sexuelle

GRUPE  
egæ

204

## LES BONS MOTS

---

« Frotteurs »

« Attouchement »  
« Tactile »

« Gros relou »

« Blague graveleuse »

« Gestes déplacés »

Agissement Sexiste

Injure Sexiste

Harcèlement Sexuel

Agression Sexuelle

GRUPE  
egæ

205

## LES BONS MOTS

---

« Frotteurs »

« Attouchement »  
« Tactile »

« Gros relou »

« Blague graveleuse »

« Gestes déplacés »

Agissement Sexiste

Injure Sexiste

Harcèlement Sexuel

Agression Sexuelle

GRUPE  
egæ

206

## LES BONS MOTS

---

« Frotteurs »

« Attouchement »  
« Tactile »

« Gros relou »

« Blague graveleuse »

« Gestes déplacés »

Agissement Sexiste

Injure Sexiste

Harcèlement Sexuel

Agression Sexuelle

GRUPE  
egæ

207

## LES BONS MOTS

---

« Frotteurs »

« Attouchement »  
« Tactile »

« Gros relou »

« Blague graveleuse »

« Gestes déplacés »

Agissement Sexiste

Injure Sexiste

Harcèlement Sexuel

Agression Sexuelle

GRUPE  
egæ

208

## LES BONS MOTS

---

« Frotteurs »

Agissement Sexiste

« Attouchement »  
« Tactile »

Injure Sexiste

« Gros relou »

Harcèlement Sexuel

« Blague graveleuse »

Agression Sexuelle

« Gestes déplacés »

GRUPE  
egæ

209

## LES BONS MOTS

---

« Frotteurs »

Agissement Sexiste

« Attouchement »  
« Tactile »

Injure Sexiste

« Gros relou »

Harcèlement Sexuel

« Blague graveleuse »

Agression Sexuelle

« Gestes déplacés »

GRUPE  
egæ

210

## LES BONS MOTS

---

« Frotteurs »

« Attouchement »  
« Tactile »

« Gros relou »

« Blague graveleuse »

« Gestes déplacés »

Agissement Sexiste

Injure Sexiste

Harcèlement Sexuel

Agression Sexuelle

GRUPE  
egæ

211

## LES BONS MOTS

---

« Frotteurs »

« Attouchement »  
« Tactile »

« Gros relou »

« Blague graveleuse »

« Gestes déplacés »

Agissement Sexiste

Injure Sexiste

Harcèlement Sexuel

Agression Sexuelle

GRUPE  
egæ

212

## LES BONS MOTS

---

« Frotteurs »

« Attouchement »  
« Tactile »

« Gros relou »

« Blague graveleuse »

« Gestes déplacés »

Agissement Sexiste

Injure Sexiste

Harcèlement Sexuel

Agression Sexuelle

GRUPE  
egæ

213

Identifier les  
mécanismes

GRUPE  
egæ

214

# LES MÉCANISMES

## L'histoire de Camille

### Semaine 1

« J'arrive en première année d'études aux Arts Déco, je découvre la capitale. Très vite, H., un étudiant de deuxième année, me prend sous son aile : il m'aide à me repérer dans l'école, me présente des membres du BDE... Je me sens en confiance. »

### Semaine 6

« Au fil des semaines, H. devient de plus en plus personnel avec moi : il me fait des remarques sur ma tenue, me fait beaucoup de compliments. Ça me dérange un peu mais je me dis que ce n'est rien de grave. Il me dit de me méfier de mes camarades, qu'il les avait entendus parler dans notre dos et qu'elles étaient jalouses que je traîne avec un deuxième année »

### Semaine 10

« H. est très investi dans la vie de l'école, il est populaire et aimé de tout le monde. Quand nous sommes ensemble, il continue à faire des remarques sur mon physique, me reprochant d'être « coincée », « pas marrante ». A l'occasion des rendus, il se moque de mon travail. Je perds confiance en moi et mes résultats commencent à chuter. »

### Semaine 12

« À l'époque, je me sépare de mon copain à cause de la distance. H. est au courant de la situation. Les remarques sur mon physique continuent, il sous-entend que je dois bien aimer ça vu comme je l'aguiche avec mes tenues. »

### Semaine 14

« Un matin en arrivant, H. me demande de passer le voir. Il me dit que si je parle de ce qui se passe entre nous, il me le fera payer. Je sentais que ma réputation était en jeu. Comme je suis en première année, je ne peux pas me permettre de me mettre tout le monde à dos. »

### Semaine 16

« En soirée, H. était hyper sympa avec tout le monde et se présentait comme un allié du féminisme. Je ne pouvais pas parler de ce qui se passait, personne ne m'aurait cru. »

# LES MÉCANISMES

« Isolement »	Privilegié, isolement, mal à l'aise, remarques sur la tenue, harcèlement sexiste, agissement sexiste.
« Dévalorisation »	Perte de confiance, déstabilisée, harcèlement moral, propos dévalorisants, harcèlement sexuel
« Inversion de la culpabilité »	Abus de pouvoir, propos sexistes et à connotation sexuelle, remarque sur son physique, touche à sa vie personnelle
« Instauration d'un climat de peur »	Pression hiérarchique, menaces, intimidation
« Assurer son impunité »	Isolement de la communauté de travail, culpabilité, impunité

## LES MÉCANISMES

---



# Comment agir ?

## COMMENT AGIR ?

---

Prévenir

Détecter

Réagir

Accueillir la parole et  
signaler

**Prévenir**

## PRÉVENIR

---

# Quels sont les outils de prévention ?

225

## PRÉVENIR

---



226

## PRÉVENIR

### Formation

**Créer une culture commune de l'égalité**

227

## PRÉVENIR

### Communication

- Affichage
- Utiliser les temps collectifs
- Utiliser les outils de la structure (contrats, entretiens annuels...)
- S'appuyer sur les managers
- Rappels réguliers



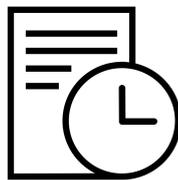
228

## PRÉVENIR

---



Disponibilité



GRUPE  
egæ

229

## PRÉVENIR

---



En faire un sujet

**Casser le tabou sur la  
question des violences  
sexistes et sexuelles au  
travail**



GRUPE  
egæ

230

## PRÉVENIR

---

**Il existe un  
meilleur outil.**

231

## PRÉVENIR

---



**Exemplarité**

232

## PRÉVENIR

---



## COMMENT AGIR ?

---

- Prévenir
- Détecter
- Réagir
- Accueillir la parole et signaler

# Détecter

## DÉTECTER

**4 outils proposés pour améliorer la **détection** des violences au travail.**

## DÉTECTER

---

Quel est le moyen le plus efficace de **détecter** des violences ?



GRUPE  
egæ

237

## DÉTECTER

---

Quel est le moyen le plus efficace de **détecter** des violences ?

Poser la **question**



GRUPE  
egæ

238

## DÉTECTER

---

### 4 outils

Poser la question

## DÉTECTER

---

### Reconnaître les signaux faibles

## DÉTECTER

---

# Reconnaître les signaux faibles



## DÉTECTER

---

### 4 outils

Poser la question

Reconnaître les signaux faibles

## DÉTECTER

Prendre les **signalements**  
et **alertes au sérieux**

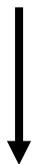


GRUPE  
egæ

243

## DÉTECTER

~~Rumeur~~



Information à  
**vérifier**



GRUPE  
egæ

244

## DÉTECTER

---



**« Je ne comprends pas,  
il est super sympa comme  
collègue »**

## DÉTECTER

---

### 4 outils

Poser la question

Reconnaître les signaux faibles

Prendre les signalements au sérieux

## **DÉTECTER**

---

**Identifier les personnes « à risque »**

## **DÉTECTER**

---

**Identifier les personnes « à risque »**

**Particulière vulnérabilité :**  
**situation de divorce, de deuil etc**



## DÉTECTER

---

### Identifier les personnes « à risque »

Personnes concerné·e·s par  
d'autres critères de discrimination



GRUPE  
egæ

249

## DÉTECTER

---

### 4 outils

Poser la question

Reconnaître les signaux faibles

Prendre les signalements au sérieux

Identifier les personnes « à risque »

GRUPE  
egæ

250

## COMMENT AGIR ?

---

Prévenir

Détecter

Réagir

Accueillir la parole et  
signaler

**Réagir**

## RÉAGIR

---

**Le traitement varie  
d'une situation à une  
autre.**

## RÉAGIR

---

Agissement sexiste ou  
discriminatoire

- Rdv par l'encadrement pour reposer le cadre

Harcèlement ou faits plus graves

- Signalement et enquête interne

## RÉAGIR

---

 « S'il y a peu de femmes artistes célèbres c'est parce qu'elles sont bonnes qu'à montrer leurs fesses sur une toile »

**Qu'est-ce que c'est ?**

## RÉAGIR

---

 « S'il y a peu de femmes artistes célèbres c'est parce qu'elles sont bonnes qu'à montrer leurs fesses sur une toile »

**Agissement sexiste**

## RÉAGIR

---

 « S'il y a peu de femmes artistes célèbres c'est parce qu'elles sont bonnes qu'à... »

### Agissement sexiste

- (Tout le monde) Recadrage bienveillant en public
- (Manager) RDV avec la personne visée par les propos
- (Manager) RDV avec la personne auteure des propos

## RÉAGIR

---

 « Et alors t'as montré tes seins l'autre soir ? »

**Qu'est-ce que c'est ?**

## RÉAGIR

---

 « Et alors t'as montré tes seins  
l'autre soir ? »

### Agissement sexiste

\*Risque de harcèlement sexuel

## RÉAGIR

---

 « Et alors t'as montré tes seins  
l'autre soir ? »

### Agissement sexiste

\*Risque de harcèlement sexuel

- (Tout le monde) Recadrage bienveillant en public
- (Manager) RDV avec la personne visée par les propos
- (Manager) RDV avec la personne auteure des propos
- **(Manager) Trace écrite**

## RÉAGIR

---

 « Tel collègue, il est vraiment relou. Il nous fait des blagues de cul tout le temps, ça me met hyper mal à l'aise »

**Qu'est-ce que c'est ?**

## RÉAGIR

---

 « Tel collègue, il est vraiment relou. Il nous fait des blagues de cul tout le temps, ça me met hyper mal à l'aise »

**Harcèlement sexuel**

## RÉAGIR

---

 « Tel collègue, il est vraiment relou. Il nous fait des blagues de cul tout le temps, ça me met hyper mal à l'aise »

### Harcèlement sexuel

- (Tout le monde) Recueil de la parole
- (Tout le monde) Signalement

## RÉAGIR

---

 « Tel collègue m'a touché les seins l'autre jour en disant 'Dis donc, ils ont grossi non ?' »

**Qu'est-ce que c'est ?**

## RÉAGIR

---

 « Tel collègue m'a touché les seins l'autre jour en disant 'Dis donc, ils ont grossi non ?' »

Agression sexuelle

## RÉAGIR

---

 « Tel collègue m'a touché les seins l'autre jour en disant 'Dis donc, ils ont grossi non ?' »

Agression sexuelle

- (Tout le monde) Recueil de la parole
- (Tout le monde) Signalement **URGENT**

# Accueillir la parole et signaler

## ACCUEILLIR LA PAROLE

 **Comment se sent une personne qui vient témoigner de faits de violences ?**

## ACCUEILLIR LA PAROLE

---

**Lorsqu'on accueille une personne,  
deux éléments à ne pas oublier.**

**Empathie**

**Non jugement**

## ACCUEILLIR LA PAROLE

---

 **Mise en situation**

**Votre collègue vient vous voir dans  
votre bureau et se confie à vous.**

## **ACCUEILLIR LA PAROLE**

---



**« Tu as bien fait de venir me voir  
Ce que tu me décris pourrait être qualifié de ...  
Ce que tu me décris est grave et interdit  
Je peux t'aider  
On va signaler »**

## **ACCUEILLIR LA PAROLE**

---



**Si la personne ne  
veut pas signaler ?**

## ACCUEILLIR LA PAROLE

---

1.

- 

2.

- 

3.

- 

## ACCUEILLIR LA PAROLE

---

1.

- Obligation

2.

- 

3.

-

## ACCUEILLIR LA PAROLE

---

1.

- Obligation

2.

- Anonymat

3.

- 

## ACCUEILLIR LA PAROLE

---

1.

- Obligation

2.

- Anonymat

3.

- 2-3 jours de délais

## ACCUEILLIR LA PAROLE (PUBLIC)

### **Vous pouvez rappeler la loi.**

 Article L133-3 du code général de la fonction publique

 « Aucune mesure (...) ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération (...) le fait qu'il **ait exercé un recours** auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ou bien **le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.** »

## ACCUEILLIR LA PAROLE

### **Les éléments à éviter**

**Renvoyer la faute sur la personne qui signale**

**Relativiser / Minimiser**

**Submerger la personne de questions**

**Proposer une médiation si les faits s'apparentent à des violences**

## ACCUEILLIR LA PAROLE

---



**Pensez à prendre des notes afin de produire un témoignage écrit pour le signalement.**

## ACCUEILLIR LA PAROLE

---

**À qui écrit-on ?**



## ACCUEILLIR LA PAROLE

# À qui écrit-on ?

**Au service RH** ou à la  
**direction**



GRUPE  
egæ

284

## ACCUEILLIR LA PAROLE

# Écrire le mail de signalement



GRUPE  
egæ

285

## ACCUEILLIR LA PAROLE

---

**L'objet :** « SIGNALEMENT / TW... »

**Pré-qualifier :** « M/Mme ... est venue ce jour dans mon bureau pour me décrire des faits pouvant s'apparenter à ... »

**Citer :** « Il / Elle dit que... » (verbatim / citation exacte)

**Analyser :** « Je constate que ... » (fatigue, pleurs, tremblements, retards, absences... à partir des faits objectifs observés)

**Rappeler les obligations légales :** (signalement / obligation de l'employeur de prévenir, enquêter faire cesser, et sanctionner les violences si les faits sont établis + article 40)



286

## ACCUEILLIR LA PAROLE

---

### Mail type de signalement d'un fait de violence sexuelle au travail

Objet : **SIGNALEMENT** - Faits pouvant s'apparenter à une violence sexuelle au travail

Attention : [TW] Ce mail contient des propos à connotation sexuelle violents

Bonjour,

Je vous contacte car j'ai reçu ce jour un-e collègue (Prénom, Nom, fonction si la/le salarié-e est d'accord) qui m'a fait part de faits qui pourraient s'apparenter, selon l'article L.1153-1 du code du travail ([voir ici](#)) ou à l'article 6 ter de la loi de 1983 ([voir ici](#)) à du harcèlement sexuel de la part de XX (personne mise en cause).

La personne reçue me dit :

"citation 1"

"citation 2"

"citation 3"

"citation 4"

J'ai constaté que la personne reçue : observations

Vous le savez, l'employeur est tenu, dès qu'il a connaissance de faits pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel, de les faire cesser, de diligenter une enquête et, si les faits sont avérés, de sanctionner les auteur-ice-s. L'article L.1153-5 du code du travail ([voir ici](#)), qui s'applique dans le privé comme dans le public, le rappelle.

Merci de m'informer des suites données à ce signalement afin que je puisse informer Madame/Monsieur X de la façon dont son témoignage sera traité.

Cordialement,

Signature.



287

# Les interlocuteurs et interlocutrices dédiés

288

## LES INTERLOCUTEUR.ICE.S (INTERNE)

Supérieure hiérarchique	Référent·es Égalité professionnelle, Diversité ou harcèlement.	Responsable RH de proximité
Représentant·es du personnel	Assistant·e de prévention ou de service social	Médecine de prévention
Psychologue du travail	Inspections santé au travail	Correspondant·e handicap

289

## LES INTERLOCUTEUR·ICE.S (EXTERNE)



GRUPE egæ

290

## LES INTERLOCUTEUR·ICES (EXTERNE)



GRUPE egæ

291

## LES INTERLOCUTEUR·ICES (EXTERNE)



Association féministe de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

### Ses missions :

- Lever le silence sur le harcèlement sexuel
- Sensibiliser
- Informer les étudiant.e.s et orienter les victimes vers des structures

 <https://clasches.fr/>



GRUPE  
egæ

292

## LES INTERLOCUTEUR·ICES (EXTERNE)

Association qui agit pour l'égalité femmes-hommes et la fin des violences. Elle agit principalement auprès des jeunes en œuvrant pour sensibiliser et enfin changer les comportements sexistes.

### Sa principale mission :

Accompagner des jeunes femmes et personnes LGBTQIA+ vivant des violences au sein du couple et de la famille via le **premier tchat spécifique**.

 <https://commentonsaime.fr/>



GRUPE  
egæ

293

# Conclusion et évaluation

294

**Vous souhaitez être au courant des dernières actualités sur les questions d'égalité, de violences sexistes et sexuelles et de lutte contre les discriminations ? Inscrivez vous à la newsletter Egal'Actu !**

The screenshot shows the website interface for 'egal'actu'. At the top, there is a navigation menu with links for 'ACTUALITÉS', 'RUBRIQUES', 'AGENDA', 'ON AIME, ON PARTAGE', and 'NOUS CONTACTER'. A search icon is also present. Below the menu, there are three main article teasers:

- AGENDA**  
Mardi 26 avril : La Journée de la visibilité lesbienne fête ses 40 ans !  
Groupe Egal - avril 29, 2022
- La définition du harcèlement sexuel évolue : concrètement, qu'est-ce qui change ?  
Groupe Egal - avril 28, 2022
- L'Observatoire des Inégalités lance le site discrimination.fr  
Groupe Egal - avril 28, 2022

Below these teasers, there is a section for '17 mai : journée mondiale contre les LGBTphobies' with a small image of a person in a rainbow flag. To the right of this section is a 'Recevez nos actualités' form with an 'Adresse email' input field and a 'Je m'inscris' button.

<https://egalactu.com/>

296

# Merci de votre participation !



[contact@groupe-egae.fr](mailto:contact@groupe-egae.fr)

[groupe-egae.fr](http://groupe-egae.fr)

