

LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Injures Agression Provocations Repetition Sexisme Subir
Contrainte Pression Isolément Intimidation Hostilité
Remarques Femmes dégradantes Agissements hostiles Stress Dignité Hommes Humiliation Intimidation
Insécurité Abus Atteintes Non consenti Contrainte Propos obscènes
Agression Présence Harcèlement sexuel Répétition Répétition
Victime Remarques Enfermement Dépression Contrainte
Plaisanteries sexistes Propositions obscènes Illégal Agissements sexistes
Discrimination Atteintes Isolement Victime Peur Angoisse Remarques
Violence psychologique Victimes Critiques Harcèlement Avances Intimidation
Menaces Regards insistants

DANS LA BRANCHE DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

Les définitions

Le **harcèlement sexuel** est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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. 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 (Article 222-33 du Code pénal).

Le Code du travail précise qu'aucun salarié (ou stagiaire ou candidat à un recrutement ou à un stage) ne doit subir des faits de cette nature (L. 1153-1 et 2). Il précise en outre qu'en plus de devoir prévenir les faits de harcèlement sexuel, l'employeur doit également y mettre un terme et les sanctionner (L. 1153-5).

NB : le harcèlement sexuel est un délit pénal puni de 2 à 3 ans d'emprisonnement et de 30.000 à 45.000 euros d'amende. Il est également passible de sanctions disciplinaires au sein de l'entreprise pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'**agissement sexiste**, introduit en 2015 dans le Code du travail, est 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. 1142-2-1).

Le code précise que « Nul ne doit subir d'agissement sexiste », et il fait de la prévention des agissements sexistes l'une des obligations de l'employeur en matière de prévention (L. 4121-2).

Bien qu'en apparence de moindre intensité que le harcèlement sexuel, l'agissement sexiste peut créer du stress et de la souffrance chez le salarié qui en est victime, surtout s'il s'installe dans la durée.

L'auteur d'un agissement sexiste peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur, pouvant aller du simple avertissement au licenciement.



Les définitions

Il faut donc bien distinguer le harcèlement sexuel de l'agissement sexiste.

Le harcèlement sexuel peut comprendre les comportements suivants⁽¹⁾ :

- Des « avances » à connotation sexuelle,
- Des invitations dans des lieux ou à des horaires compromettants,
- Des cadeaux gênants,
- Une gestuelle à connotation sexuelle,
- Une proximité physique intrusive, des attouchements,
- Un chantage sexuel, ...

L'agissement sexiste peut recouvrir⁽²⁾ :

- Des remarques et blagues sexistes,
- Des incivilités à raison du sexe (ex : ne pas donner ou couper la parole d'une salariée),
- Des « codes sociaux » attachés au sexe (ex : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas assez « féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas assez « viril »),
- Des interpellations familières (ex : « ma petite », « ma belle », ...),
- Une fausse séduction (ex : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure),
- Un sexisme bienveillant (ex : valoriser une salariée en valorisant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie, ...),
- Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (ex : souligner la non-disponibilité d'une salariée en soirée), ...

Alors que toutes les entreprises peuvent être concernées par ces questions, quel que soit leur secteur d'activité, la Commission santé et prévention des risques des télécommunications souhaite apporter un certain nombre de préconisations aux entreprises de la branche, afin de les aider à prévenir ce type de faits ou d'agissements, et de les traiter au mieux s'ils surviennent malgré tout au sein de l'entreprise.

⁽¹⁾ Selon le Conseil Supérieur à l'Égalité professionnelle (voir références utiles)

⁽²⁾ Selon l'ANDRH (voir références utiles)



La Prévention

Planifier la prévention

Dans le cadre de son obligation générale de sécurité, l'employeur doit prendre toutes les mesures visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il doit planifier cette prévention et y intégrer en particulier les risques liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (L. 4121-2 et 4121-2 du Code du travail).

Informar les salariés

L'article L. 1153-5 du Code du travail prévoit que tous les employeurs doivent communiquer auprès des salariés sur la thématique du harcèlement sexuel (sur la définition pénale du harcèlement sexuel et les sanctions encourues, sur les actions civiles et pénales ouvertes, et sur les coordonnées des autorités et services compétents). La communication de ces informations se fait par tout moyen (affichage dans les locaux/sur le site intranet de l'entreprise). Par ailleurs, le règlement intérieur doit mentionner les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes (L. 1321-2 CT).

Former l'encadrement (et en particulier les cadres RH)

L'encadrement joue un rôle important dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, autant pour relayer la politique de prévention de l'employeur que pour détecter les actes dont les collaborateurs peuvent être, le cas échéant, les auteurs ou les victimes.

En complément des formations sur ces sujets (cadre légal, identifications des faits, conséquences sur la santé des salariés, accompagnement et orientation des victimes, sensibilisation des équipes, ...), l'implication des managers peut être encouragée en intégrant, dans le cadre des évaluations annuelles, des objectifs portant sur ces thématiques.

Sensibiliser et former l'ensemble des salariés

En complément de l'information visée à l'article L. 1153-5, une sensibilisation plus globale à destination de l'ensemble des salariés est préconisée, afin de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En effet, tout salarié doit pouvoir être capable d'identifier les situations qui les caractérisent et dont il peut être la victime, le témoin ou l'auteur.

Cette sensibilisation peut prendre différentes formes : Charte du comportement, code de bonne conduite, notes de service, affichage, mails, information sur le site intranet, point abordé en réunions de services, etc...

Des formations spécifiques peuvent également être proposées (journées d'immersion ou d'animation, ateliers, quizz, ...).

La Prévention

Former les membres du CSE (et notamment le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes)

Les membres de la délégation du personnel du CSE, dont le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent également bénéficier d'une formation en la matière, nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé et de sécurité.

Négocier au sein de l'entreprise

Au niveau de l'entreprise, la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut s'insérer dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail. Elle devra par ailleurs respecter les dispositions de l'Accord de branche du 26/05/2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail dans les télécommunications (voir références utiles).

Quel que soit le format de l'accord (accord spécifique sur la question ou dispositions particulières insérées dans un accord à portée plus large), il pourra aborder les points suivants :

- Un rappel du cadre juridique et des acteurs de la prévention,
- Les actions de prévention (communication, sensibilisation, formation),
- Les actions visant à faciliter le signalement des victimes et des témoins, avec le rôle respectif des différents acteurs,
- Le traitement des cas signalés (sanctions encourues, modalités de l'enquête, accompagnement des victimes),
- La communication du contenu de l'accord auprès des salariés.



Comment traiter le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de l'entreprise ?

A qui la victime peut-elle s'adresser pour obtenir de l'aide ?

La victime peut s'adresser au médecin du travail chargé de son suivi individuel, aux représentants du personnel, à l'Inspection du travail, ou au référent harcèlement sexuel au sein de l'entreprise s'il existe.

Quel est le rôle du référent harcèlement sexuel désigné par l'employeur ?

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, et depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018, l'employeur doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ses missions peuvent notamment être les suivantes :

- Orienter les salariés vers les autorités compétentes,
- Mettre en œuvre des procédures internes afin de favoriser le signalement et le traitement des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes,
- Réaliser une enquête suite à un signalement.

Quelles sont les étapes à suivre par l'employeur en cas de signalement ?

L'employeur a intérêt à mettre en place des mesures favorisant la remontée d'informations auprès des managers ou des services RH (par exemple, par l'intermédiaire d'une boîte mail dédiée ou d'une permanence au sein du service RH ou des représentants du personnel).



STOP
HARCÈLEMENT
SEXUEL

Ensuite, la chronologie suivante doit être respectée :

- Accuser réception du signalement,
- Procéder à un échange avec l'auteur du signalement,
- Procéder à une première analyse des faits signalés (qui permettra en particulier d'essayer de déterminer si la situation est constitutive d'un agissement sexiste ou d'un harcèlement sexuel).

Si la piste du **harcèlement sexuel** ne peut être écartée, il est recommandé à l'employeur de diligenter une enquête interne (en respectant les principes de **confidentialité** et d'**impartialité**). Dans ce cas, il est conseillé de se référer aux préconisations de la DGT (cf. Guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, 8 mars 2019 cf. références utiles).

Par ailleurs, l'article 2-3 de l'**Accord du 26/05/2011** relatif au harcèlement et à la violence au travail dans la branche des télécommunications prévoit que « la plainte doit donner lieu à une enquête et être traitée dans les meilleurs délais, **sans pouvoir excéder 2 mois** ».

En outre, le même accord de branche prévoit dans son article 3-2 que « Si malgré les mesures de traitement mises en œuvre par l'entreprise, la victime de cas avérés de harcèlement (...) avait besoin d'un soutien médical et/ou psychologique, des **mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en place** ».



Références utiles

Accord de branche du 26 mai 2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail dans la branche des télécommunications

https://humapp.com/article_convention/accord-relatif-au-harcelement-et-a-la-violence-au-travail/

Guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail publié par le Ministère du travail le 8 mars 2019

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

« Prévenir le harcèlement sexuel – Repères pour les DRH »

ANDRH, Collection ANDRH & Territoires – janvier 2019

<https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcelement-sexuel-au-travail-reperes-pour-les-rh-livre-blanc-andrh>

« Harcèlement et violences internes » Dossier INRS 2019

<http://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes/ce-qu-il-faut-retenir.html>

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 (Novembre 2016)

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>



Toutes les plaquettes publiées par la CSPS sont disponibles sur le site d'HumApp (Organisation professionnelle des télécommunications)
<http://www.humapp.com/prevention/>

Document établi par la Commission paritaire de branche « Santé et prévention des risques » de la branche des Télécommunications (Commission composée paritairement des organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO, et de la Fédération employeurs HumApp).

