



SIGNALER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

— GUIDE PRATIQUE
À L'USAGE DU PERSONNEL
DU FESTIVAL INTERNATIONAL
D'ART LYRIQUE D'AIX-EN-PROVENCE

SOMMAIRE



FAIRE FACE

	4
– Comment différencier la séduction du harcèlement sexuel ?	4
– Comment différencier l'agissement sexiste de l'humour ?	4
– Les obligations de l'employeur	4
– Comment réagir si l'on est victime ? Quels réflexes à adopter ?	5
– Comment réagir si l'on est témoin ?	5
– Protection des victimes et des témoins	5

VERS QUI SE TOURNER ?

	6
– Les acteurs et actrices internes	6
– Les acteurs et actrices externes	6

QUELLE EST LA PROCÉDURE ACTIVÉE À LA SUITE D'UN SIGNALEMENT ?

	8
– Alerte reçue et gérée par les référentes	8
– L'action de l'employeur	8
– Rapport de l'enquête	9
– Les voies de recours	9

POUR ALLER PLUS LOIN

LEXIQUE

	11
– Agissement sexiste	11
– Harcèlement sexuel	11
– Agression sexuelle	11
– Viol	11

— COMMENT DIFFÉRENCIER LA SÉDUCTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ?

La différence tient dans la nature de la relation engagée (rapport égalitaire ou non) et dans l'existence d'un consentement.

Dans un rapport de séduction, le ressenti est positif et le consentement de chacune des personnes impliquées dans la relation est respecté.

Si vous vous sentez humilié-e et que la relation n'est plus égalitaire, vous n'êtes plus dans un rapport de séduction, mais dans un rapport de pouvoir dans lequel l'autre cherche à dominer en niant votre consentement.

> HARCÈLEMENT SEXUEL

Aucun-e salarié-e ne doit subir des faits¹ :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par **des propos ou comportements à connotation sexuelle 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** ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en **toute forme de pression grave, même non répétée**, exercée **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.

Harcèlement sexuel environnemental :

« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental [...] où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables »²

Le harcèlement sexuel est un délit punissable d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Il peut donner lieu à un licenciement pour faute grave.



— COMMENT DIFFÉRENCIER L'AGISSEMENT SEXISTE DE L'HUMOUR ?

L'humour induit un certain respect de l'autre, il s'exerce dans le cadre d'un rapport d'égalité et de réciprocité entre deux personnes. Une personne faisant preuve d'humour prend en compte l'effet que ses propos produisent sur vous. À l'inverse, un agissement dit sexiste génère du malaise ou de l'agacement.

« Il s'agit d'un agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant »³.

> SEXISME ?

Le sexisme repose souvent sur des **stéréotypes** et prend la forme de manifestations très diverses : blagues/remarques graveleuses, fausse séduction, comportements plaçant les victimes dans une position d'infériorité en dénigrant leurs capacités, leur apparence. Le sexisme peut s'appliquer à des femmes mais aussi à des hommes qui sont **attaqué-e-s sur leur apparence/comportements parce qu'ils ne correspondent pas aux représentations stéréotypées, machistes**.

Une ambiance sexiste au travail est un terreau favorable au développement de situations de harcèlement sexuel.

La personne à l'origine de tels agissements peut encourir une contravention pouvant aller jusqu'à 1 500€.

— LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur a une **obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié-es**⁴

À ce titre, il doit prévenir les faits de harcèlement sexuel, réagir rapidement à partir du moment où les faits sont portés à sa connaissance en assurant la protection de la personne concernée et en diligentant une enquête sérieuse et impartiale. Il est tenu de mettre un terme au harcèlement sexuel et de le sanctionner par une procédure disciplinaire.

Le harcèlement sexuel au travail est considéré comme une faute grave et la personne mise en cause peut être licenciée pour ce motif⁵.

— COMMENT RÉAGIR SI L'ON EST VICTIME ? QUELS RÉFLEXES ADOPTER ?

✓ EXPRIMER CLAIREMENT SON REFUS

Si vous estimez que vos limites ont été franchies ou si vous vous sentez mal à l'aise face à une situation, il est important d'être **attentif-ve à votre ressenti et de ne pas vous sentir responsable**.

Vous avez **le droit de faire savoir ce ressenti et de vous opposer** autant que possible aux agissements subis. Il importe de dire « non » explicitement, bien que cette démarche puisse être difficile. **Si la personne à l'origine des violences ne modifie pas son comportement, c'est bien qu'elle outre passe votre consentement.**

Pour autant, la loi n'exige pas que le non-consentement de la victime ait été exprimé de façon expresse et explicite : celui-ci peut prendre la forme d'un silence permanent face aux agissements. **Ainsi l'absence de réponse n'équivaut pas à consentement.**

✓ SOLLICITER DE L'AIDE ET SE PROTÉGER

Exposez-vous le moins possible, essayez de rencontrer la personne à l'origine des violences seulement dans des lieux publics. N'hésitez pas à faire appel à un-e collègue pour qu'il-elle soit à vos côtés en présence de la personne à l'origine des agissements.

Parlez de ce que vous subissez/avez subi à vos collègues, proches y compris à l'extérieur du Festival.

✓ COLLECTER LES PREUVES

Essayez autant que possible de **conserver des éléments permettant de constituer un dossier**, même si vous ne souhaitez pas engager de procédures à ce stade : conservez l'ensemble des traces, notamment écrites (e-mails, sms).

✓ METTRE PAR ÉCRIT CE QUI S'EST PASSÉ

Cela peut vous aider à évaluer ce que vous avez subi.

COMMENT ?

- Le récit doit être **chronologique, cohérent et contextualisé** : lorsque vous la connaissez, préciser la date de chacun des faits (à défaut, il vaut mieux une période qu'une date dont on n'est pas certain-e) ;
- Le récit doit **décrire très précisément les faits**, c'est-à-dire, retranscrire les paroles et gestes exacts ;
- Le récit doit **rendre compte des conséquences de ces faits**, notamment sur votre santé ;
- Le récit doit enfin **restituer l'ensemble des démarches entreprises par vos soins**, formelles ou informelles (échanges avec les proches, certificats ou attestations médicales, preuves écrites...).

— COMMENT RÉAGIR SI L'ON EST TÉMOIN ?

NB : la personne témoin peut être le ou la responsable hiérarchique.

Si vous êtes le ou la témoin direct de faits de harcèlement ou qu'ils ont été portés à votre connaissance, il convient de les **relater auprès des personnes de l'entreprise chargées de leur traitement** (voir ci-après). C'est la santé de votre collègue qui est en question.

En interne, en tant que témoin vous pouvez :

- Avec l'accord de la victime, **informer les référentes** pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- **Faire un récit contextualisé**, daté et signé, des faits dont vous avez été le ou la témoin et le transmettre à la victime.

Lors de vos échanges avec la victime, adoptez une posture d'écoute et de bienveillance : en effet, il est souvent difficile de relater et d'expliquer ce qui s'est passé. N'hésitez pas, également, à rappeler la loi pour aider la victime à identifier et à nommer la situation comme une situation de harcèlement sexuel⁶. Cela peut également l'aider à se reconnaître comme victime et ainsi l'engager dans une démarche pro-active.

— PROTECTION DES VICTIMES ET DES TÉMOINS

Cette protection vaut que vous soyez victime... : en tant que victime vous êtes explicitement protégée : **« aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel »** (article L. 1153-2 du Code du travail).

... ou témoin de harcèlement : en tant que témoin, vous jouez un rôle clé dans la résolution d'une situation de harcèlement sexuel, et **beneficiez à ce titre d'une protection juridique particulière**⁷

La protection demeure quelles que soient les suites du signalement : même si l'enquête réalisée par l'employeur n'a pas établi la preuve du harcèlement, l'auteur-riche du signalement (victime, témoin) ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement, sauf mauvaise foi de sa part (c'est-à-dire lorsque le salarié-e a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce).

¹ Article L1153-1 du Code du travail ² Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017 ³ Article L1142-2-1 du Code du travail ⁴ Article L. 4121-1 du Code du travail ⁵ Article L. 1153-6 du Code du travail « Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. » « Le harcèlement sexuel est constitutif d'une faute grave. » ⁶ Harcèlement sexuel au travail - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043> ⁷ Articles L. 1153-3 et L. 1153-4 du Code du travail.

Si vous êtes victime de violences sexuelles ou sexistes, des personnes peuvent vous aider. N'hésitez pas à vous tourner vers une personne de confiance parmi les acteurs mentionnés ci-après. Ces personnes sont toutes en mesure de recueillir des signalements et témoignages en matière de violences sexuelles et sexistes et de vous orienter. Elles doivent respecter vos attentes, notamment en matière d'anonymat. Il vous est possible de vous adresser simultanément ou successivement à elles.

— LES ACTEURS ET ACTRICES INTERNES

> LES DEUX RÉFÉRENTES POUR LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

— Accueillir

Leur rôle est d'accueillir les signalements de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste. Elles partagent une feuille de route commune et s'engagent à faire preuve d'écoute, de bienveillance et de neutralité.

— Informer

Elles vous informeront des possibilités d'actions à mener et des ressources à mobiliser. Elles pourront notamment vous rappeler vos droits.

— Orienter

En fonction de vos attentes ou besoins, elles vous orienteront vers les relais professionnels en interne ou en externe. Elles vous accompagneront dans vos démarches.

CONTACTS

Anne-Laure Fouchier, référente RH
anne-laure.fouchier@festival-aix.com
06 72 21 04 94

Marie-Laure Stephan, référente CSE
marie-Laure.stephan@festival-aix.com
06 72 21 16 04

> BOITE MAIL DÉDIÉE AU SIGNALEMENT DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU D'AGISSEMENT SEXISTE

En complément de ces relais internes, le Festival a également ouvert une messagerie pour permettre aux salarié-e-s de s'exprimer par écrit. Il s'agit d'un dispositif visant à compléter la remontée d'informations ou d'alertes en matière de harcèlement. Elle est gérée par les deux référentes.

CONTACT

stop.sexisme@festival-aix.com

> COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

— Accueillir

Ils peuvent accueillir les signalements de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste et vous orienter vers les référentes.

— Alerter

Le CSE peut exercer son droit d'alerte à l'employeur en cas d'atteinte aux droits d'un-e salarié-e résultant de faits de harcèlement sexuel. Il peut solliciter les conseils d'un-e juriste et peut mener une enquête en matière de risques psychosociaux et d'atteinte à la santé des personnes.

CONTACT

dp-ce@festival-aix.com

> PERSONNES DE CONFIANCE PARMIS LES COLLÈGUES OU MANAGERS

Elles n'ont pas de prérogatives spécifiques en matière de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste, mais elles pourront néanmoins vous écouter et vous guider.

— LES ACTEURS ET ACTRICES EXTERNES

> LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Une visite auprès de la médecine du travail peut être sollicitée par la victime (visite à l'initiative du salarié-e, organisée directement avec le médecin et sans information préalable de l'employeur).

Selon le niveau de gravité de la situation exposée, le médecin du travail peut :

- proposer / être force de conseil auprès du salarié-e sur un « accompagnement » possible par des structures ou relais externes ;
- proposer à l'employeur des mesures visant à préserver la santé de la victime ;
- déclarer une inaptitude si le maintien du ou de la salarié-e à son poste est gravement préjudiciable à sa santé.

CONTACTS

— Paris :

Docteur Claude David Markus
cd.markus@cmb.asso.fr

— Aix-en-Provence et Venelles :

Docteur Soler au 04 42 91 33 75
Françoise Lehucher (infirmière) au 04 42 91 33 72

> AUDIENS : CELLULE EMPRISE

La cellule Emprise est une cellule d'écoute et de soutien psychologique à destination des professionnels de la culture victimes d'emprise, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, opérée par le groupe Audiens.

CONTACT

01 87 20 30 90

> LES APPUIS EXTERNES

Vous disposez également de la possibilité de recourir à des structures externes, telle que l'Inspection du Travail ou bien le Défenseur des Droits. Leurs coordonnées sont indiquées sur les panneaux d'affichage de chaque site.

> LES ASSOCIATIONS SPÉCIALISÉES

— L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)

L'AVFT est spécialisée dans la lutte et la dénonciation des violences sexistes et sexuelles au travail. Elle accompagne les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail et s'attache à ce que les employeurs remplissent leurs obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

CONTACTS

www.avft.org
contact@avft.org

— Le Planning Familial

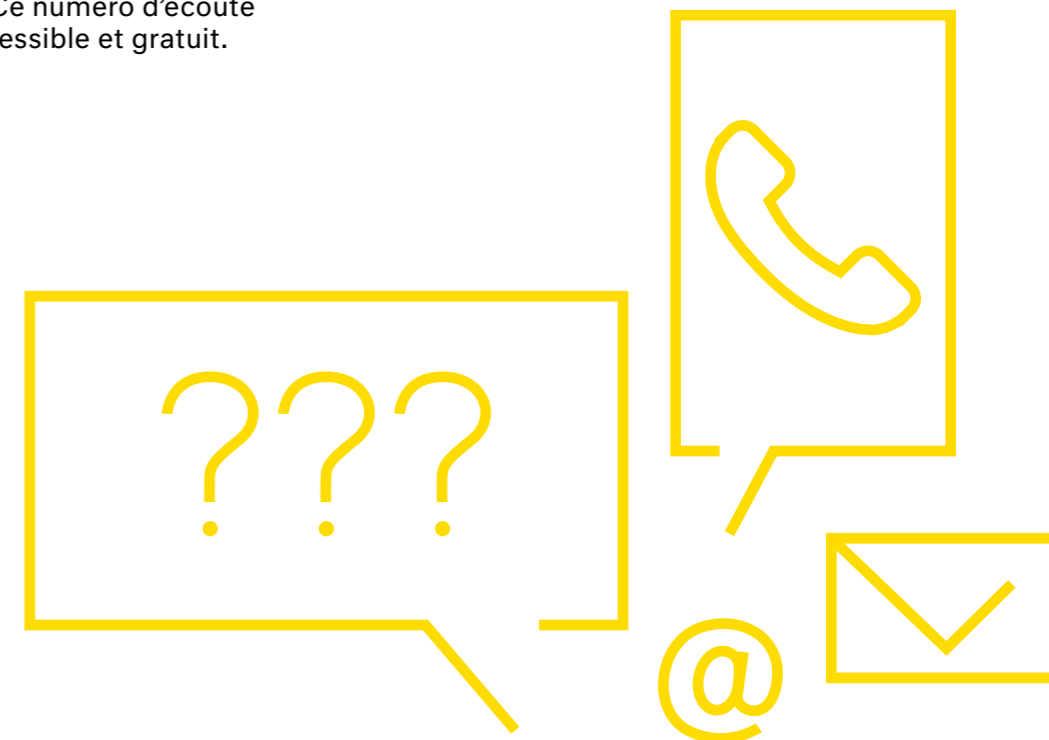
Le Planning Familial est une association, militante et féministe, qui s'inscrit dans un mouvement d'éducation populaire national. Elle lutte notamment pour l'élimination de la violence sexiste, et propose des permanences pour la prise en charge de personnes victimes de violences sexistes et sexuelles.

CONTACTS

Antenne aixoise : 04 42 33 56 85
Antenne marseillaise : 04 91 91 09 39
Antenne parisienne : 01 42 60 93 20
www.leplanning13.org

— 39 19 – Numéro d'appel Violences Femme Info

Il s'agit d'un numéro national destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés. Ce numéro d'écoute national est anonyme. Il est accessible et gratuit.



QUELLE EST LA PROCÉDURE ACTIVÉE À LA SUITE D'UN SIGNALEMENT ?

— ALERTE REÇUE ET GÉRÉE PAR LES RÉFÉRENTES

- Soit une personne de confiance a sollicité les référentes avec votre accord
- Soit vous avez directement sollicité les référentes

> PROCÉDER À UN PREMIER ÉCHANGE AVEC L'UNE DES DEUX RÉFÉRENTES

Les deux référentes prendront le temps de vous **accueillir** et de vous **écouter** à l'occasion d'un entretien physique. Elles partagent une feuille de route commune et s'engagent à faire preuve d'écoute, de bienveillance et de neutralité.

Elles vous **informeront** des possibilités d'actions à mettre en place et des ressources à mobiliser. Elles peuvent vous informer de vos droits, vous rappeler ce qui est constitutif du harcèlement sexuel et d'un agissement sexiste. Elles pourront également vous **orienter** vers les relais de professionnel·les internes et externes (voir ci-dessus).

Enfin, elles seront à vos côtés pendant vos démarches.

> MENER DES ENTRETIENS COMPLÉMENTAIRES POUR ÉTABLIR LA RÉALITÉ DES FAITS

En fonction des échanges, les référentes pourront **mener des entretiens complémentaires** avec vous, mais également avec la personne mise en cause ainsi qu'avec les responsables hiérarchiques.

> ALERTE LA DIRECTION

En fonction de l'évaluation de la situation, les référentes pourront alerter la direction afin de **prendre les mesures adaptées**.

— L'ACTION DE L'EMPLOYEUR

> APPUI JURIDIQUE ET ENQUÊTE INTERNE

La piste du harcèlement sexuel ne peut être écartée. L'employeur diligente une **enquête interne afin d'établir la réalité des faits**. En amont, la personne à l'origine du signalement et la victime (lorsqu'il ne s'agit pas de la même personne) sont informées des suites données au signalement et des modalités de l'enquête à venir.

> PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Il apparaît clairement que la situation est constitutive d'un agissement sexiste

Si, à l'issue de ces entretiens, il apparaît que les faits sont démontrés et que l'agissement sexiste est caractérisé, il doit être procédé, au minimum, à un **rappel à l'ordre de son auteur** : « ce type d'agissement n'a pas sa place dans l'entreprise et sa réitération l'expose à une sanction disciplinaire ».

Selon la gravité et le caractère répété de l'agissement sexiste, une sanction disciplinaire peut également être envisagée. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'employeur a deux mois pour procéder à la mise en œuvre de sanction, à compter du jour où il a eu connaissance des faits.

> RÉOLUTIONS DU DYSFONCTIONNEMENT ET PLAN D'ACTIONS

La situation témoigne d'un dysfonctionnement dans l'organisation ou dans l'environnement de travail

Si, à l'issue des entretiens complémentaires, il apparaît que le signalement témoigne d'un dysfonctionnement dans l'organisation ou dans l'environnement de travail, le service Ressources Humaines pourra organiser un **temps d'échange avec les responsables hiérarchiques** afin d'aboutir à un règlement du dysfonctionnement et/ou de mettre en place un plan d'actions.

— RAPPORT DE L'ENQUÊTE

> OPTION 1. LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

L'employeur doit :

- Sanctionner la personne responsable du harcèlement sexuel
- Accompagner la victime

> OPTION 2 - LE RAPPORT CONCLUT À L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

D'une manière générale, il convient d'assurer :

- La protection du ou de la salarié·e à l'origine du signalement
- La poursuite des relations de travail

— LES VOIES DE RECOURS

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, voici quelques voies de recours :

> VOIES DE RECOURS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

— Droit de retrait

Chaque salarié·e a un droit de retrait (article L4131-1 du Code du travail) en cas de « situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ». Il s'agit pour le ou la salarié·e d'alerter l'employeur de ce danger tout en se retirant de la situation dangereuse.

— Droit d'Alerte du CSE

Le CSE peut exercer son droit d'alerte à l'employeur en cas d'atteinte aux droits d'un·e salarié·e résultant de faits de harcèlement sexuel (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail).

Aussi, l'employeur est dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête.

> VOIES DE RECOURS EN JUSTICE

— Agir en justice devant le Conseil de Prud'hommes (CPH)

- la personne mise en cause : l'employeur
- la procédure : dépôt d'une requête au Conseil des Prud'hommes via un **CERFA**.
- les peines : versement de dommages et intérêts
- délai de prescription : 5 ans à compter de la révélation des faits.
- le CPH n'est pas tenu de suivre la décision prise au pénal (si une action est menée en parallèle au pénal)
- durée de la procédure : +/- 4 ans

— Agir en justice au pénal

- la personne mise en cause : la personne à l'origine du harcèlement sexuel
- la procédure : dépôt de plainte au commissariat ou gendarmerie ou lettre au procureur·se
- les peines : amendes jusqu'à 30 000€ + 2 à 3 ans d'emprisonnement
- délai de prescription : 6 ans
- durée de la procédure : +/- 4 ans

Informations les démarches :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>



— Violences sexistes et sexuelles au travail

Combattre nos idées reçues

[Cliquez ici](#)

— **Guide** – Réagir face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes au travail

[Cliquez ici](#)

— Podcast :

Sexisme en milieu tempéré – Un podcast à soi

[Cliquez ici](#)

— Podcast :

Qui sont les harceleurs au travail ? – Les couilles sur la table

[Cliquez ici](#)

— Vidéo :

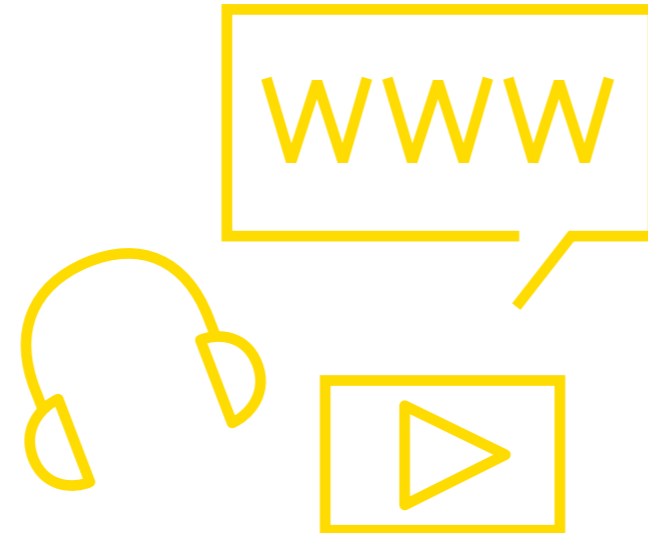
Comprendre le consentement à travers la métaphore du thé

[Cliquez ici](#)

— Vidéo :

Comprendre le sexisme ordinaire

[Cliquez ici](#)



> AGISSEMENT SEXISTE

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.

> HARCELEMENT SEXUEL

— Selon le code du travail

Article L1153-1CT du Code du travail

FAITS RÉPÉTÉS

Propos et comportements répétés à connotation sexuelle, qui soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile, offensante.

ACTE UNIQUE

Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit de l'auteur ou d'un tiers.

— Selon le Code pénal

Article 222-33 du Code pénal depuis le 6 août 2018

ACTE UNIQUE

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.

FAITS RÉPÉTÉS

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

> AGRESSION SEXUELLE

Article 222-22 du Code pénal

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

NB : Relèvent d'une agression sexuelle, les caresses et attouchements du sexe, de la poitrine, des fesses et cuisses ainsi que les baisers forcés.

> VIOL

Article 222-223 Code pénal

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise.