GUIDE

Lutter contre le sexisme, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

FÉDÉRATION SYNTEC

L'accord de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, signé le 28 février 2024, a pour but d'engager une dynamique forte et durable en faveur de la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel.

Prévenir les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral fait partie des obligations que l'entreprise a envers ses équipes en matière de sécurité et de santé physique et mentale. La prévention de ces situations est cependant impossible si les acteurs et les actrices en interne ne disposent pas des connaissances nécessaires à leur identification.

Ce guide a pour objectif de vous apporter les outils et les éléments nécessaires pour définir et identifier les situations de sexisme, de harcèlement sexuel et de harcèlement moral afin que chaque personne puisse à son échelle participer à la création d'environnements exempts de comportements inappropriés.

Vous trouverez dans ce guide des définitions ainsi que des exemples concrets appliqués à l'environnement de travail, les rôles des acteurs et des actrices en interne en matière de prévention ainsi que les meilleures façons de réagir à des situations de sexisme ou de harcèlement, que l'on soit témoin ou victime.

Prévenir les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral fait partie des obligations que l'entreprise a envers ses équipes en matière de sécurité et de santé physique et mentale.

CHAPITRE 1
De quoi parle-t-on ?
P.3

CHAPITRE 2
Comment lutter contre le sexisme et le harcèlement ?
P.14

CHAPITRE 3
Réagir à une situation de sexisme, de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral
P.27

CHAPITRE 1

De quoi parle-t-on ?

Définition du sexisme
Le sexisme
(ou la pensée sexiste)
P.4

Agissement sexiste
Qualifier un comportement
ou un propos d'agissement
sexiste
P.5

Harcèlement sexuel
Des propos et comportements
à connotation sexuelle
non désirés et répétés
P.8

La pression grave dans
le but réel ou apparent
d'avoir une relation sexuelle
P.9

Harcèlement moral
Savoir caractériser
le harcèlement moral
P.12

DÉFINITION DU SEXISME

Le sexisme (ou la pensée sexiste)

LE SEXISME EST BASÉ SUR DEUX FONDAMENTAUX

❶ Une idée reçue selon laquelle chaque personne serait née avec une personnalité, des compétences, des appétences et des passions qui sont directement liées à son sexe. Très concrètement, les garçons auraient naturellement une passion pour le foot et le bleu, sauraient naturellement cuire de la viande sur un barbecue, tondre la pelouse et être autoritaires. Tandis que les filles aimeraient naturellement la danse classique et le rose, sauraient naturellement nettoyer une maison, cuisiner pour leur famille au quotidien et être douces.

❷ Le fait que notre société ait tendance à valoriser un genre plutôt qu'un autre : les hommes.

Le sexisme est donc le résultat d'une hiérarchisation des hommes et des femmes, en partant du principe que nous naissons naturellement avec certaines capacités plutôt que d'autres.

EN PRINCIPE

Le sexisme peut être subi autant par des hommes que par des femmes. Dans la réalité la grande majorité des personnes subissant du sexisme (ou du harcèlement sexuel) sont des femmes. Ainsi, pour refléter au mieux la réalité, la majorité des situations qui seront données en exemple dans ce guide mettront en scène une femme comme sujet du sexisme ou du harcèlement sexuel.

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Article L.1142-2-1 du code du travail

AGISSEMENT SEXISTE

Qualifier un comportement ou un propos d'agissement sexiste

Dans le code du travail, le sexisme est appelé « agissement sexiste ». Pour pouvoir qualifier un comportement ou un propos d'agissement sexiste dans l'environnement de travail, il faut deux éléments.

→ Le comportement ou propos est lié au genre ou au sexe d'une personne.

→ Le comportement ou propos a un impact sur la personne qui en est destinataire (sur sa santé mentale, sur ses conditions ou son environnement de travail, sur sa dignité).

IL N'EST PAS NÉCESSAIRE QUE…

→ La personne à l'origine du propos ou du comportement ait eu l'intention de blesser ou dégrader l'environnement de travail. On peut être sexiste sans le vouloir, sans avoir l'intention de faire du mal. L'intention ne compte pas.

→ Le comportement ou le propos soit répété. Une seule occurrence suffit pour qualifier un agissement sexiste. Lorsqu'il y a plus de deux occurrences, on peut déjà considérer les propos ou le comportement comme du harcèlement sexuel.

ATTENTION

L'impact d'une situation sexiste ou de harcèlement n'est pas toujours visible immédiatement. Ça ne veut pas dire que la situation n'a pas eu lieu ou qu'elle n'est pas grave et impactante. On peut avoir tendance à se dire qu'une « blague » n'est pas grave, qu'elle n'a pas d'impact, que ce n'est qu'une blague. Il est pourtant important de réagir aux propos sexistes même lorsqu'ils sont dits sur le ton de l'humour, même si la personne qui les dit n'avait pas l'intention d'être sexiste. Car si ces propos ne provoquent aucune réaction, ils peuvent créer un précédent qui aboutit à un environnement de travail propice aux agissements sexistes ou même au harcèlement sexuel. Lorsqu'il n'y a aucune réaction à des propos sexistes, le message envoyé est : « Nous acceptons collectivement ce propos, nous n'avons rien à redire », voire « Nous trouvons cela drôle ». Ne pas rire à une « blague » sexiste est déjà une très bonne manière de réagir.

POINT MANAGER, RH, MEMBRES DE LA DIRECTION

Afin de garantir la santé et la sécurité des équipes, et en tant que personne représentant l'entreprise, vous avez pour obligation de réagir lorsque vous êtes témoin de comportements sexistes, même si vous ne percevez pas d'impacts sur l'une des personnes de votre équipe.

VIGNETTES

Identifier les comportements sexistes

Situations qui pourraient être qualifiées comme un agissement sexiste



Mathias accueille ce matin une nouvelle stagiaire, **Iman**. Il lui dit qu'il est content qu'elle rejoigne son équipe, car elle pourra l'aider à embellir les Powerpoint qu'il doit faire tous les mois. Il ajoute qu'en tant qu'homme, il n'a aucune capacité de mise en page, mais qu'il compte bien sur Iman et ses « compétences féminines ».

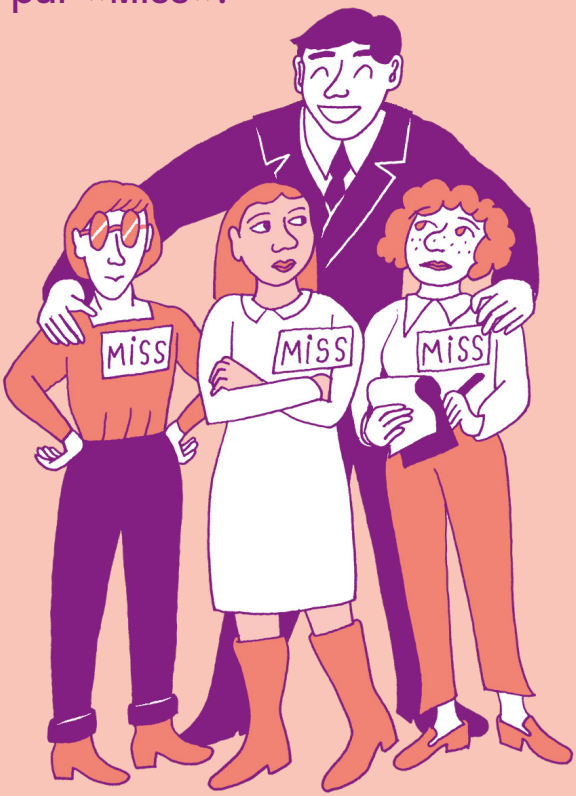
Le manager de **Nadia** l'informe qu'elle sera dispensée de déplacements professionnels cette année afin de disposer de plus de temps pour sa vie de famille.



Eva vous informe qu'une nouvelle commerciale vient d'être recrutée. Elle dit : « Pas sûr qu'elle ait été recrutée pour ses compétences, tu as vu comme elle est jolie ! »



Sylvain a pris l'habitude d'appeler tous les hommes de son équipe par leur prénom et toutes les femmes par « Miss ».



En réunion, **Mickaël** prend un peu de temps pour répondre à une question. **Philippa** s'exclame : « On ne peut pas demander à Mickaël de participer aux échanges et de prendre des notes, c'est bien connu : les hommes ne peuvent pas faire deux choses à la fois ! »



Ce matin, **Yassine** porte du vernis et un peu de maquillage, son manager lui fait une petite remarque sur le ton de l'humour : « Alors Yassine, tu veux qu'on t'appelle Jasmine maintenant ? »



HARCÈLEMENT SEXUEL

Des propos et comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés

Quels éléments permettent de qualifier un comportement de potentiel harcèlement sexuel ?

TROIS ÉLÉMENTS

→ Un comportement ou un propos avec une connotation sexuelle ou sexiste. Très souvent, la connotation sexuelle sera implicite. Sur ce point, faites confiance à la victime présumée, même si elle n'est pas en capacité de mettre un mot clair sur ce qui vient d'être fait ou dit. Dès lors que le comportement ou le propos met mal à l'aise, semble déplacé, non consenti, hors propos dans le cadre du travail, c'est qu'il y a une connotation sexuelle implicite dans la grande majorité des cas.
→ Une répétition dans les faits. On peut considérer qu'il y a répétition avec la survenance d'au moins deux faits. Ces deux faits peuvent être à deux minutes ou à deux ans d'intervalle.
→ Un impact sur la personne qui reçoit le propos/le comportement (impact sur sa santé mentale, sur ses conditions ou son environnement de travail, sur sa dignité).

IL N'EST PAS NÉCESSAIRE QUE…

→ La personne à l'origine du propos ou du comportement ait eu l'intention de blesser ou dégrader l'environnement de travail. L'intention ne compte pas.
→ La répétition soit issue d'une seule personne : la notion de répétition peut venir de plusieurs comportements ou propos tenus une seule fois par plusieurs personnes différentes.

D'après le code du travail, le harcèlement sexuel est constitué par « des 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 ».

Article L.1153-1 du code du travail

La pression grave dans le but réel ou apparent d'avoir une relation sexuelle

Quels éléments permettent de qualifier ce type de harcèlement sexuel ?

TROIS ÉLÉMENTS

→ Une forme de pression grave (du chantage, une menace, une récompense, même sous forme de « blague »).
→ L'objectif réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.
→ Une seule occurrence suffit.

Cette définition implique un abus d'autorité, des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir un rapport sexuel ou laisser penser qu'il y a une volonté d'avoir un rapport sexuel.

Ce deuxième type de harcèlement sexuel est défini comme des propos ou comportements « 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 ».

Article L.1153-1 du code du travail

VIGNETTES

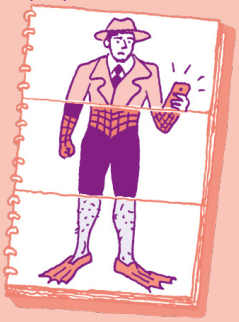
Distinguer le harcèlement sexuel

Situations qui pourraient être qualifiées comme du harcèlement sexuel



Corinne informe **Émilie** qui est en alternance qu'elle ne pourra plus l'accompagner lors de rendez-vous clients. Corinne lui dit que c'est pour éviter que sa beauté ne déconcentre les clients.
La semaine suivante Corinne interpelle Émilie sur sa tenue : « Elle est belle ta robe, tu as tout donné aujourd'hui ! Tu n'aurais pas un petit *date* coquin ce soir ? Tu me raconteras tout demain hein ! »

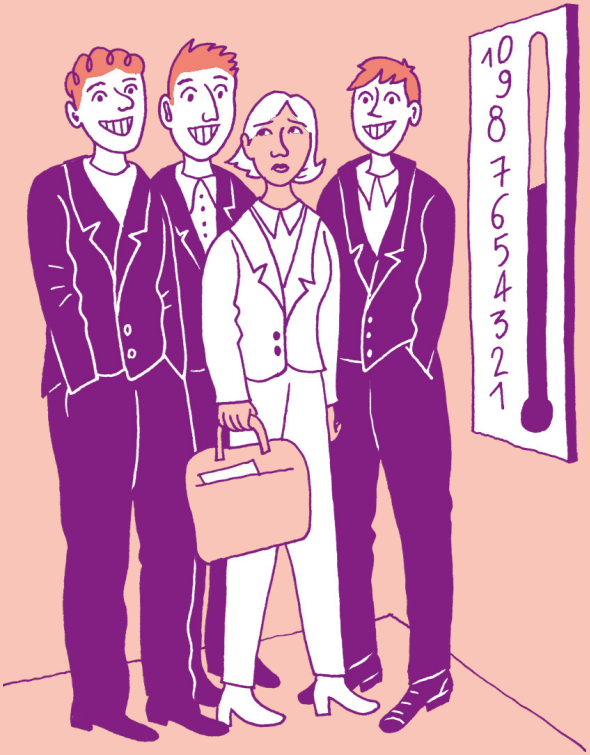
Franck a demandé le numéro personnel de **Thomas**, le nouveau stagiaire, sous prétexte d'améliorer le travail à distance. Depuis peu, il envoie des SMS chaque soir à Thomas pour lui demander ce qu'il porte.



Matthieu fait des bises très appuyées sur les joues de ses collègues féminines, descend souvent sa main dans le bas de leur dos, vient parfois derrière elles pour leur expliquer quelque chose sur leur ordinateur, et a pu de temps en temps poser sa main sur la leur.



Plusieurs de vos collègues font toujours la même blague dans l'ascenseur quand une femme rentre avec eux : « Dis donc, ça se réchauffe d'un coup, là ! »





Jean est toujours le premier à faire des blagues, ça met une bonne ambiance dans l'équipe. Depuis plusieurs semaines, sur l'un des canaux Slack de l'équipe, il illustre ses « blagues » avec des captures d'écran qui semblent issues d'un film pornographique.



Odile, la directrice du service, vient voir **Tao** et lui propose sur le ton de la blague « d'aller boire un verre ce soir, pour discuter de sa demande de promotion, et voir comment il peut la convaincre de l'accepter ».

HARCÈLEMENT MORAL

Savoir caractériser le harcèlement moral

Quels éléments permettent de qualifier un comportement de potentiel harcèlement moral ?

TROIS ÉLÉMENTS

→ Un comportement ou un propos.
→ Une répétition dans les faits.
On peut considérer qu'il y a répétition avec au moins deux faits.
→ Un impact sur la personne qui reçoit le propos/le comportement (impact sur sa santé mentale, sur ses conditions ou son environnement de travail, sur sa dignité).

IL N'EST PAS NÉCESSAIRE QUE…

La personne autrice du propos ou du comportement ait eu l'intention de blesser ou dégrader l'environnement de travail. L'intention ne compte pas.

Le harcèlement moral est défini par la loi française comme « tout agissement répété, 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 ».

Article 1 de la loi nº 2008-496 du 27 mai 2008. Sur la définition et l'interdiction des faits de harcèlement moral : art. L. 1152-1 du code du travail et art. 6 quinquies de la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983.

VIGNETTES

Le harcèlement moral au travail : un délit pénal

Situations qui pourraient être qualifiées comme du harcèlement moral



Joséphine est *office manager*, elle s'occupe de l'ensemble du matériel et des outils informatiques que les équipes utilisent. Elle est aussi en charge des plannings, des fiches de paie et de la gestion des vacances. **Léa** doit régulièrement batailler avec Joséphine pour obtenir ses congés, et doit lui adresser plusieurs emails avant que Joséphine lui envoie sa fiche de paie. Léa a dû attendre trois mois avant d'avoir un ordinateur parce que Joséphine n'avait apparemment pas le temps de lui en fournir un avant.



Thierry est un manager qui attend une réponse rapide et précise à chaque question, et relance 4 à 5 fois par téléphone s'il ne l'a pas assez rapidement. Il donne des tâches urgentes le vendredi après-midi à rendre le lundi matin à 9h et envoie à son équipe des emails urgents chaque week-end.



Zao manage **Clarisse**. Il lui donne majoritairement des tâches qui ne correspondent pas à sa fiche de poste, qui sont inférieures à son niveau de responsabilité. Elle lui en a déjà parlé, mais rien ne change. Les tâches qui lui sont assignées sont dévalorisantes, ne correspondent pas à ses compétences.

CHAPITRE 2

Comment lutter contre le sexisme et le harcèlement?

Obligation légale de santé et de sécurité
Responsabilité de l'entreprise et des salariés en matière de prévention
P.15

Les obligations légales à appliquer en fonction de l'effectif de l'entreprise
P.16

Prévenir
Avoir conscience de son rôle pour lutter contre le sexisme et le harcèlement
P.17

Parler pour lutter contre le harcèlement et le sexisme
P.18

Réagir et sanctionner
L'obligation d'agir
P.19

Rôle des personnes-ressources en interne
Sensibiliser et accompagner les salariés
P.21

Harcèlomètre
Situer les agissements liés à des riques de harcèlement moral et sexuel
P.25

OBLIGATION LÉGALE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Responsabilité de l'entreprise et des salariés en matière de prévention

L'obligation légale de santé et de sécurité

L'entreprise a pour obligation de protéger la sécurité et la santé physique et mentale des personnes qu'elle emploie. Pour cela, toutes les personnes représentant l'entreprise sont tenues de :

→ prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les situations de sexisme, de harcèlement sexuel ou moral ;

→ réagir lorsqu'elles ont connaissance d'une situation existante.

EXEMPLE

Mettre en place une médiation si la situation n'est pas encore au stade du harcèlement ou faire cesser les agissements en prenant des mesures conservatoires et temporaires et procéder à une enquête interne.

Les salariés peuvent être témoins de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le temps et le lieu de travail. Ils jouent à ce titre un rôle clé dans la résolution de ces situations.

Sans incidence sur la responsabilité de l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les salariés peuvent être témoins de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le temps et le lieu de travail. Ils jouent à ce titre un rôle clé dans la résolution de ces situations.

Source : Article L.1152-4 et L.4121-1 du code du travail, Article 23 de la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983, Arrêt, Cass. Soc., 21 juin 2006, nº 05-43914.

ATTENTION

Dès lors que l'entreprise est informée de l'existence de faits susceptibles de constituer du harcèlement, elle doit justifier de mesures entreprises afin de faire cesser les faits de harcèlement pour être exonérée de sa responsabilité.

Cass. Soc., 1er juin 2016, nº 14-19702

Les obligations légales à appliquer en fonction de l'effectif de l'entreprise

❶
TOUTES LES ENTREPRISES

Obligation de prévention des risques professionnels, de protection de la santé physique et mentale.

Article L.4121-1 du code du travail

RECOMMANDATION

Pour respecter cette obligation, il est recommandé de mettre en place des procédures internes permettant le signalement et le traitement rapide de situations inappropriées.

❷
ENTREPRISES DE PLUS DE 11 PERSONNES EMPLOYÉES DANS LESQUELLES UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) A ÉTÉ MIS EN PLACE

Depuis le 1er janvier 2019, désignation d'un référent ou d'une référente harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Article L.2314-1 du code du travail

❸
ENTREPRISES DE PLUS DE 250 PERSONNES EMPLOYÉES

Nomination, cette fois-ci par la direction de l'entreprise, d'un ou une seconde référente. Cette disposition permet aux entreprises ayant plusieurs sites de nommer des personnes référentes à un niveau plus local.

Article L.1153-5-1 du code du travail

PRÉVENIR

Avoir conscience de son rôle pour lutter contre le sexisme et le harcèlement

Il faut reconnaître que ce sont des comportements qui peuvent avoir lieu dans votre entreprise, dont vous et vos collègues pourriez être à l'origine. C'est important de prendre conscience de son propre rôle dans la construction d'un environnement pouvant être propice au harcèlement et au sexisme. Ça n'arrive pas qu'ailleurs. Que ce soit par une petite « blague », un regard, une réflexion, une question, nous participons toutes et tous à la création d'une culture sexiste et propice au harcèlement si l'on n'y fait pas attention de façon active et volontaire.

Avoir des propos ou des comportements sexistes ne fait pas de vous une personne profondément sexiste. Mais cela s'explique par le fait que vous avez évolué dans une société qui vous a habitué à respecter et valoriser les stéréotypes sexistes.

La première étape pour prévenir le sexisme, c'est d'avoir conscience que l'on fait aussi partie du problème, que son équipe et son entreprise font aussi partie du problème.

Parler pour lutter contre le harcèlement et le sexisme

SI ON N'EN PARLE PAS, C'EST QUE ÇA N'EXISTE PAS.

Parler du sexisme, du harcèlement, poser des définitions c'est donner à vos interlocutrices et interlocuteurs la possibilité d'identifier plus facilement les situations qui ne sont pas appropriées, qui pourraient être du sexisme ou du harcèlement.

Savoir identifier ces situations permet aux personnes de se sentir plus légitimes à dire quand elles ne sont pas d'accord, quand elles ne sont pas à l'aise.

Savoir identifier les situations permet de mettre des mots dessus, d'avoir plus d'assurance pour faire en sorte que le comportement ou les propos cessent.

Parler du sexisme, du harcèlement à vos collègues, à vos équipes leur permet d'être plus outillés pour réagir face aux situations inappropriées dans le cadre de l'entreprise.

POSER LES LIMITES DE CE QUI EST ACCEPTABLE ET CE QUI NE L'EST PAS.

Plus une entreprise va clairement et rapidement poser les limites de ce qui est toléré ou pas, meilleure sera la vision des équipes sur les situations qui sont appropriées et celles qui ne le sont pas. Il sera plus facile pour les managers de recadrer lorsque c'est nécessaire, puisqu'elles et ils pourront s'appuyer sur les règles et limites qui ont été posées précisément et officiellement par l'entreprise.

La phase d'intégration d'une nouvelle personne dans l'équipe est pour les managers le moment propice de présenter les limites de la culture d'entreprise. Il ne faut pas hésiter à illustrer par des exemples. Plus clair sera le sujet pour la personne nouvellement intégrée, plus il lui sera aisé de respecter ces règles et de participer à une culture d'entreprise exempte de sexisme et de harcèlement.

RÉAGIR ET SANCTIONNER

L'obligation d'agir

Malgré tout ce que vous avez pu appliquer en matière de prévention, il est toujours possible que des situations de sexisme ou de harcèlement surviennent dans votre entreprise. Il est donc nécessaire de :
❶ mettre en place une procédure de signalement et de traitement de ces signalements ;
❷ former et outiller les managers à réagir et orienter les témoins et les présumées victimes.

❶ PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES CAS

Cette procédure de signalement doit être connue de l'ensemble des personnes travaillant dans l'entreprise. Elle doit permettre de faire remonter les situations de sexisme ou de harcèlement que des personnes ont vécu.

Cette procédure doit notamment répondre aux questions suivantes.
→ Quelles situations peuvent être remontées : sexisme, harcèlement sexuel, harcèlement moral, harcèlement discriminatoire, discriminations, insultes, violences physiques, violences sexuelles… ?
→ Comment peut-on faire remonter des situations : en passant par les managers, par les RH, par le ou la référente agissements sexistes et harcèlement sexuel, par une adresse email, une plateforme de signalement… ?
→ Quelles sont les étapes suivantes, qu'est-il attendu de la personne ayant signalé ?
→ Qui est en charge de l'évaluation de la situation en première instance ?
→ Qui est en charge de mener l'enquête si enquête il doit y avoir ? Avec quelles ressources ? Dans quels délais ?
→ Sur quel règlement intérieur ou loi l'enquête sera-t-elle construite ?
→ Quelles sont les sanctions disciplinaires possibles ?
→ Comment accompagner au mieux les présumées victimes, les témoins et les personnes mises en cause ?

Le fait que des cas [de signalement de harcèlements] soient remontés est un bon indicateur quant au changement progressif de culture.

❷ FORMER ET OUTILLER LES MANAGERS

Il est également important d'outiller vos managers pour réagir face à ces situations et de faire en sorte que les équipes RH et de direction soient prêtes à accompagner les situations les plus importantes.

Les managers des équipes sont en première ligne lorsqu'il s'agit de réagir aux situations de sexisme et de harcèlement. Il est important qu'elles et ils soient outillé(es) pour le faire. Pour cela il faut :

→ les former à identifier et poser des mots sur les situations ;
→ les former sur la procédure à appliquer lorsqu'une situation est connue ;
→ les former sur les personnes-ressources vers lesquelles orienter les témoins ou les potentielles victimes ;
→ les former à communiquer sur le sexisme et le harcèlement auprès de leurs équipes : comment leur présenter les concepts de façon claire, quels exemples donner pour illustrer les situations les plus récurrentes au sein de l'entreprise, comment présenter la procédure et les personnes-ressources ;
→ les former pour accompagner les situations particulières qui peuvent survenir : la présumée victime souhaite rester anonyme, la situation qui leur est remontée concerne une personne mise en cause ayant une position hiérarchique importante dans l'entreprise ou concerne une personne mise en cause ne travaillant pas dans l'entreprise (fournisseur, personne cliente…), la situation remontée est arrivée en dehors des locaux de l'entreprise, etc.

PRÉCISION

Une entreprise dans laquelle il y a des signalements pour des cas de sexisme ou de harcèlement n'est pas une entreprise qui est plus conciliante avec le sexisme qu'une autre, c'est surtout une entreprise dans laquelle les équipes ont compris qu'elles pouvaient parler lorsqu'elles étaient face à des situations qu'elles identifiaient comme inappropriées. Le fait que des cas soient remontés est un bon indicateur quant au changement progressif de culture, cela montre que les équipes savent identifier les situations et savent qu'elles peuvent en parler.

RÔLE DES PERSONNES-RESSOURCES EN INTERNE

Sensibiliser et accompagner les salariés

Dans la lutte contre le harcèlement en milieu professionnel, les personnes-ressources émergent comme des piliers essentiels. Ces acteurs-clés, formés et dédiés, jouent un rôle crucial en offrant un soutien confidentiel aux victimes, en facilitant la communication, et en contribuant à créer un environnement de travail sain. Acteurs indispensables face au harcèlement en entreprise, ils favorisent un climat propice à la prévention et à la résolution des conflits.



LES RH

Le personnel RH est ici représentant de l'entreprise et a pour obligation de garantir la santé et la sécurité des équipes travaillant pour l'entreprise. Le personnel RH est chargé d'appliquer la loi en matière de prévention et traitement du sexisme et du harcèlement sexuel et moral.

LEURS MISSIONS

❶ Créer et implémenter une procédure permettant de signaler et de traiter les cas de sexisme ou de harcèlement.

❷ Former des personnes-ressources parmi les équipes (personnes référentes agissements sexistes et harcèlement sexuel). À défaut, le manager par exemple.

❸ Accompagner les témoins, les présumées victimes et les personnes mises en cause (suivi administratif, médical, psychologique, etc.).

❹ En fonction de la procédure mise en place, réaliser les enquêtes sur les situations signalées.

❺ Prendre les décisions disciplinaires nécessaires suite aux enquêtes.



LES MANAGERS

Les managers sont des représentant(es) de l'entreprise et doivent tout mettre en place pour respecter l'obligation de santé et de sécurité des équipes.

Ils sont en première ligne en matière de prévention du sexisme et du harcèlement.

LEURS MISSIONS

❶ Communiquer auprès de leur équipe sur ce qu'est le sexisme, le harcèlement, afin de les sensibiliser et les outiller pour reconnaître les situations lorsqu'elles surviennent.
❷ Être attentives et attentifs aux situations qu'elles et ils rencontrent pour pouvoir y réagir le plus vite possible.
❸ Réagir face à une situation identifiée comme du sexisme ou du harcèlement.
❹ Faire remonter toutes les situations inappropriées au personnel RH.
❺ Réorienter les témoins et les présumées victimes vers les bonnes personnes-ressources.
❻ Participer aux procédures d'enquête en témoignant et en apportant le plus d'éléments possibles pour étayer leur témoignage (prises de notes d'entretien, échanges d'emails, notes à la suite d'une situation inappropriée, etc.).



LA PERSONNE RÉFÉRENTE AGISSEMENTS SEXISTES ET HARCÈLEMENT SEXUEL

La personne référente désignée par le CSE ou par la direction de l'entreprise doit obligatoirement être formée. Cette formation va permettre de comprendre les enjeux du sexisme et du harcèlement en entreprise, les impacts sur les victimes, comment les identifier, les stratégies des personnes autrices, mais aussi comprendre le fonctionnement des procédures internes de traitement, et comment bien accompagner les victimes. Cette formation permet aussi à la personne référente d'apprendre à trouver la bonne distance. Accompagner des personnes présumées victimes de sexisme ou de harcèlement peut être difficile psychologiquement, il est important pour les personnes référentes de trouver le bon positionnement.

SES MISSIONS

❶ Réaliser des actions de prévention et de sensibilisation auprès des équipes de l'entreprise (communication interne, intervention, e-learning, etc.).

❷ Être à disposition des équipes pour répondre à leurs questions : définir les situations, réorienter vers les personnes-ressources en interne, accompagner durant la procédure.

HARCÈLOMÈTRE

Situer les agissements liés à des riques de harcèlement moral et sexuel

Un outil informatif dédié à la santé au travail

Elle ou il

Est à l'écoute de vos avis et vos propositions

Vous fait confiance dans les missions accordées

Vous respecte et se soucie de votre épanouissement professionnel

Vous permet d'avoir toute votre place dans votre équipe

Sait ajuster le travail/ son comportement dès que vous lui signalez un problème mentionné ci-contre

Votre relation de travail est **saine.**

Elle ou il

Vous fait souvent travailler hors horaires de travail

Vérifie systématiquement toutes vos actions

Critique souvent votre travail sans vous donner de pistes d'amélioration

Vous transmet des consignes très floues... Voire vous reproche même de demander des précisions

Vous fait travailler sous pression et dans des délais excessivement courts sans raison

Se ferme à la discussion en cas de problème

Communique très peu avec vous directement

Vous parle souvent de façon passive-aggressive

Vous confie des missions liées à sa vie privée ou des missions non liées à son mandat

Commente votre tenue vestimentaire ou votre physique

S'exprime ou agit souvent avec agressivité

Vous met à l'écart et vous retire des responsabilités, des missions ou des accès (login, clés...)

Se comporte de façon très tactile

Vous fait des blagues à caractère sexuel

Vous pose des questions intrusives sur votre vie privée

Restez vigilant(e) et n'hésitez pas à aborder le sujet quand une ou plusieurs de ces situations surviennent dans votre relation de travail.
Ces agissements, en cas de caractère répétitif et/ou cumulatif peuvent constituer un cas de harcèlement moral ou sexuel s'ils ont un impact sur votre santé physique ou morale.
(cf. encadré conséquences)

Elle ou il

Recourt à la manipulation ou au chantage

Use d'une position d'autorité pour vous faire des avances

Vous pose des questions sur votre vie sexuelle

Vous humilie, vous insulte ou vous dénigre en public ou privé

« Pète les plombs » en cas de problème

Fait usage de menaces à votre encontre

Recourt au chantage pour des relations sexuelles

Ici, il est important de **prendre contact avec un professionnel**, médecin, psy, police, avocat…

CONSÉQUENCES

Dans le cadre de votre travail, il n'est pas normal :

→ de vous sentir dénigré(e) ou humilié(e) ;
→ d'avoir peur des réactions de votre entourage en parlant de la situation ;
→ d'avoir la boule au ventre avant de venir travailler ;
→ de ressentir un impact du travail sur votre santé mentale ou sur votre vie privée (angoisses, isolement des proches…).

À SAVOIR - AGRESSIONS

Cet outil se focalise sur les enjeux de harcèlement au travail. Pour en savoir plus sur le sujet des **agressions sexuelles** le gouvernement a mis en place une cellule dédiée à ce sujet : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33891
Une plateforme gratuite de signalement est également accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone. https://www.masecurite.interieur.gouv.fr/fr/demarches-en-ligne/portail-signalement-violences-sexuelles-sexistes

CHAPITRE 3

Réagir à une situation de sexisme, de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral

Étude de cas 1
Une situation d'agissement sexiste masqué
P.28

Étude de cas 2
Une situation de harcèlement sexuel
P.31

Étude de cas 3
Une situation de harcèlement sexuel environnemental
P.33

Étude de cas 4
Une situation d'agissements sexistes
P.36

Étude de cas 5
Une situation de harcèlement sexuel
P.38

Étude de cas 6
Une situation de harcèlement moral
P.40



ÉTUDE DE CAS 1 : LA SITUATION

Alice arrive en salle de réunion, elle constate qu'il n'y a que des collègues femmes et lance sur le ton de l'humour : « Je ne savais pas que c'était une réunion tupperware ! » Quelques personnes de la salle rient un peu, mais **Véronique** réagit en lui disant sèchement : « Je crois que tu t'es trompée, ici on va travailler sur la stratégie marketing du nouveau produit. »

ÉTUDE DE CAS 1 : L'ANALYSE

Une situation d'agissement sexiste masqué

COMMENT PEUT-ON QUALIFIER CETTE SITUATION ?

Dans cette situation, le propos d'Alice est directement lié au genre des personnes présentes à cette réunion. Même si elle n'en avait pas l'intention, le propos d'Alice est sexiste, car il sous-entend qu'un groupe de femmes qui se réunit dans une pièce va forcément parler d'autre chose que du travail. Même si Alice voulait être drôle et n'avait pas l'intention de blesser les femmes présentes, elle les ramène par son propos à un rôle de femme au foyer, de cuisinière qui ne parlerait que de ça.

Si en entrant dans cette salle de réunion Alice avait découvert un groupe d'hommes et qu'elle avait dit « Je ne savais pas qu'on était là pour un débrief du match PSG-OM d'hier soir ! », nous pourrions aussi considérer cela comme du sexisme. Il faut tout de même apporter un peu de nuance puisque les activités stéréotypées des hommes seront toujours mieux considérées, plus valorisées que celles des femmes.

Toujours est-il que par cette remarque, Alice sous-entend qu'un groupe de femmes qui se retrouve dans une salle de réunion ne parlera pas de travail, mais de choses qui ont trait aux femmes. Cette « blague » indique que les femmes ne sont pas sérieuses, ou qu'elles ne sont pas considérées sérieusement au travail. Qu'elle en ait eu l'intention ou non, Alice peut, avec cette « blague », créer un sentiment de dévalorisation, d'incompétence.

C'est aussi la répétition qui fait la violence du sexisme et qui finit par impacter les personnes qui y sont les plus sujettes : les femmes et les filles. Pour Alice ce n'était qu'une blague à ce moment-là, pour les femmes de cette salle de réunion c'était peut-être la 3e remarque sexiste de la journée, la 15e de la semaine et la 200e du mois. Pour mesurer l'impact d'un propos

C'est aussi la répétition qui fait la violence du sexisme et qui finit par impacter les personnes qui y sont les plus sujettes : les femmes et les filles.

ou d'un comportement sexiste ou de harcèlement, il est important d'aller au-delà des apparences. Il est possible de rire par réflexe ou habitude à une « blague » sexiste tout en étant mal à l'aise.

COMMENT RÉAGIR EN TANT QUE TÉMOIN ?

En entreprise, la majeure partie des comportements et propos sexistes existent sous forme d'humour. En tant que témoin vous avez plusieurs façons de réagir à ces situations en fonction de la sécurité dans laquelle vous vous trouvez (professionnelle, hiérarchique, physique, émotionnelle).

❶ Ne pas rire.
❷ Questionner le ressort humoristique de la blague pour que l'autrice ou l'auteur se rende compte du propos sexiste.
❸ Dire explicitement que le propos vous a mis mal à l'aise, qu'il n'était pas approprié dans ce contexte.

FOCUS MANAGER

Attention, en tant que représentant et représentante de l'entreprise vous avez pour obligation de réagir aux propos sexistes, harcèlogènes ou à toutes les autres situations inappropriées. Ici il est important de montrer l'exemple en ne riant pas à la « blague ». Il est aussi nécessaire de dire explicitement, devant tout le monde, avec douceur, que le propos n'est pas approprié et que cela ne doit pas se reproduire.

En tant que manager, n'hésitez pas à prendre en note les situations comme celle-ci dans un document de suivi, indiquant la teneur du propos, la date, l'auteur ou l'autrice et les personnes présentes. Ce suivi peut étayer votre témoignage si jamais vous veniez à être entendu dans le cadre d'une enquête.



ÉTUDE DE CAS 2 : LA SITUATION

Lors d'un afterwork bien arrosé entre collègues, **Nathan** qui manage **Olivia** lui glisse à l'oreille sur le ton de la blague qu'un petit passage aux toilettes ensemble lui permettra d'étudier plus vite sa demande d'augmentation. Le lendemain Olivia ne vient pas travailler en présentiel, demande à faire du télétravail pour le reste de la semaine. Elle confie à l'une de ses collègues être très mal à l'aise dans ses échanges avec Nathan et préfère l'éviter aussi longtemps que possible.

ÉTUDE DE CAS 2 : L'ANALYSE

Une situation de harcèlement sexuel

COMMENT PEUT-ON QUALIFIER CETTE SITUATION ?

Cette situation peut être qualifiée de harcèlement sexuel car Nathan exerce une forme de pression sur Olivia dans le but d'obtenir un rapport sexuel, sans prendre en compte son consentement. Même si Nathan est connu pour être un blagueur et qu'il n'avait pas vraiment l'intention d'aller aux toilettes avec elle, le propos qu'il a tenu crée un environnement anxiogène pour Olivia.

Si Olivia ou une personne témoin signale la situation, l'entreprise est obligée de la prendre en compte, même si elle s'est déroulée lors d'un *afterwork*, en dehors des heures de travail et en dehors des locaux.

POURQUOI CETTE SITUATION DOIT ÊTRE PRISE EN COMPTE PAR L'ENTREPRISE ?

L'entreprise a pour obligation de prendre en compte les situations impliquant des personnes qui se sont rencontrées dans le cadre de leur activité professionnelle (des collègues, une personne cliente, une ou un fournisseur, une ou un manager, etc.). Parce que la situation peut avoir des impacts dans l'environnement professionnel de ces personnes, l'entreprise doit recueillir le témoignage, déclencher la procédure de traitement et possiblement une enquête en fonction de la situation.

FOCUS MANAGER

Si en tant que manager vous prenez connaissance d'une situation comme celle-ci, vous devez échanger en priorité avec la victime présumée pour :
→ s'enquérir de son état et déterminer un éventuel besoin de suivi psychologique ;
→ prendre connaissance des impacts de cette situation sur le quotidien professionnel de la présumée victime (démotivation, évitement d'une personne tierce, demande de mutation ou de changement d'équipe/de mission/de dossier, demande de télétravail, absence, stress, anticipation, etc.) ;
→ lui présenter la procédure et son déroulé, les possibles résultats de cette procédure et lui proposer de l'accompagner dans cette procédure.



ÉTUDE DE CAS 3 : LA SITUATION

Dans l'*open space*, il est assez commun d'entendre **Alex**, **Léa** et **Sam** se raconter leurs conquêtes sexuelles de la veille, en précisant les détails et en notant la « performance » de leurs partenaires. À chaque fois, lors de ces conversations, **Emma** préfère aller se faire un café. Elle ne se sent pas à l'aise.

ÉTUDE DE CAS 3 : L'ANALYSE

Une situation de harcèlement sexuel environnemental

COMMENT PEUT-ON QUALIFIER CETTE SITUATION ?

Cette situation pourrait être qualifiée de harcèlement sexuel environnemental. En effet les propos d'Alex, Léa et Sam ayant une connotation sexuelle inappropriée dans le cadre du travail, cela pourrait mettre mal à l'aise leurs collègues autour. Même si Alex, Léa et Sam n'ont pas l'intention de gêner les personnes travaillant dans leur équipe, ce n'est pas l'endroit pour tenir ce type de propos.

Un comportement peut être considéré comme du harcèlement sexuel même s'il ne vise pas une personne en particulier. Il est possible que dans certaines équipes, au sein desquelles règne une ambiance particulièrement conviviale et dont les membres sont aussi ami(es) en dehors du travail, des conversations comme celle-ci aient lieu de façon publique. C'est une situation risquée, qui pourrait mettre d'autres personnes mal à l'aise (une nouvelle recrue par exemple).

Il est donc important d'imposer des limites collectives à ce qui est toléré dans le cadre de l'équipe.

COMMENT RÉAGIR EN TANT QUE TÉMOIN ?

Lorsque vous êtes témoin d'une situation de sexisme, de harcèlement ou toute autre situation que vous estimez inappropriée dans le cadre de l'entreprise, vous pouvez utiliser un outil développé dans le monde anglo-saxon : les 5 D.

***DIRECT* (RÉAGIR DIRECTEMENT)**

Si vous vous sentez en capacité de le faire, intervenez directement et confrontez l'autrice ou l'auteur des propos ou du comportement. Vous pouvez dire « je ne pense que pas que cette blague soit appropriée » ou « cette remarque est sexiste, peux-tu t'abstenir la prochaine fois ? ». Vous ne pourrez pas toujours réagir directement et confronter la personne. Parfois, vous n'aurez pas l'énergie, vous n'aurez pas la position hiérarchique ou la sécurité professionnelle pour le faire. Il existe d'autres façons de réagir.

***DISTRACT* (DISTRAIRE)**
Ignorez l'auteur ou l'autrice de l'agissement sexiste ou du harcèlement et changez le sujet de la conversation, proposez quelque chose à la victime pour l'extraire de la situation. Vous pouvez poser une question sur un autre sujet pour faire dévier la conversation, ou demander de l'aide à la personne qui subit le comportement pour l'extraire de la situation.

***DELEGATE* (DÉLÉGUER)**
Demandez à une autre personne de vous aider à intervenir. Dans l'entreprise, vous pouvez vous tourner vers votre manager, une personne de l'équipe RH ou un ou une collègue pour vous aider à arrêter l'interaction inappropriée que vous avez identifiée.

Il est important d'imposer des limites collectives à ce qui est toléré dans le cadre de l'équipe.

***DOCUMENT* (DOCUMENTER)**
Collectez des preuves des faits. Vous pouvez prendre des notes sur un document dès lors que vous êtes témoin de situations inappropriées (personnes présentes, propos tenus, date), faire des captures d'écran, prendre des photos, etc. Vous n'aurez pas forcément à vous en servir mais dans le cas d'une procédure interne suite à un signalement, ces éléments peuvent être très utiles.

***DELAY* (DIFFÉRER L'INTERVENTION)**
Allez parler à la victime quand la situation est terminée. C'est aussi important d'intervenir auprès de la personne qui a subi le propos ou le comportement pour lui faire savoir qu'elle n'est pas seule, qu'elle n'est pas folle, que vous aussi vous avez été mal à l'aise. Vous pouvez aussi en profiter pour lui parler de ce qu'elle peut faire : se tourner vers les RH, signaler la situation, etc.



ÉTUDE DE CAS 4 : LA SITUATION

Aïssa anime une réunion sur un nouveau projet important. Lorsqu'elle commence à expliquer l'angle qu'elle veut prendre, **Marc** lui coupe la parole pour dire la même chose, à quelques détails près. Il a pris l'habitude de faire ça en réunion, principalement lorsque c'est une collègue qui parle. Aïssa a le sentiment que son propos n'était pas clair et que son expertise n'est pas suffisante.

ÉTUDE DE CAS 4 : L'ANALYSE

Une situation d'agissements sexistes

COMMENT PEUT-ON QUALIFIER CETTE SITUATION ?

Cette situation peut être considérée comme un agissement sexiste.
Même sans intention de nuire, Marc se comporte de manière sexiste en coupant de façon presque systématique la parole des femmes, ou en reprenant leurs idées à peu de chose près.
Il est important de prendre conscience de ces situations pour être plus vigilante et vigilant à l'avenir.

QUE FAIRE EN TANT QUE TÉMOIN ?

Dans cette situation il est possible d'intervenir de façon douce en disant « je crois qu'Aïssa n'avait pas terminé ».
Le faire de façon publique permet aussi à toute l'assemblée de prendre conscience de la situation.

Même sans intention de nuire, Marc se comporte de manière sexiste en coupant de façon presque systématique la parole des femmes, ou en reprenant leurs idées à peu de choses près.



ÉTUDE DE CAS 5 : LA SITUATION

Maria est en rendez-vous client avec **Bruno**.
Pour cette réunion, il lui a proposé de se retrouver pour le déjeuner dans un restaurant. Tout au long du repas, il la complimente sur ce qu'elle porte et insiste sur la confiance qu'il lui porte dans la gestion du dossier qu'il lui a confié. Elle le remercie mais ne lui retourne pas les compliments. Au moment de quitter le restaurant, il lui dit : « C'est quand même beaucoup plus agréable de collaborer avec de jolies femmes comme toi ! »
En rentrant, Maria parle de cette situation à son collègue Joaquim. Elle ne se sent pas à l'aise, et ne sait pas si elle a envie de continuer à travailler sur ce dossier.

ÉTUDE DE CAS 5 : L'ANALYSE

Une situation de harcèlement sexuel

COMMENT PEUT-ON QUALIFIER CETTE SITUATION ?

Cette situation peut être qualifiée de harcèlement sexuel. Les propos et le comportement de Bruno ont une connotation sexuelle qui n'est pas appropriée dans le cadre d'une relation professionnelle avec un client. Si jamais Bruno ressentait une vraie attirance envers Maria, il devrait être extrêmement vigilant pour ne pas la mettre mal à l'aise. Faire des compliments sur le physique et les vêtements lors d'un déjeuner professionnel est une façon de procéder qui risque fortement de mettre mal à l'aise la personne en face de soi.
Dans 40 % des situations de sexisme ou de harcèlement, l'auteur ou l'autrice des propos ou du comportement est une personne extérieure à l'entreprise (une ou un visiteur, une personne cliente, une ou un fournisseur).

Dans la majorité des cas, ces personnes ont le sentiment de pouvoir dire et faire ce qu'elles veulent sans subir de conséquences.

DRAGUE OU PAS DRAGUE ?

La drague c'est :
→ exprimer poliment son envie de passer du temps avec la personne ;
→ dans un contexte adapté, avec une relation de travail adaptée (s'il existe une relation de pouvoir entre les deux personnes, rien ne permet d'assurer que la personne en position subordonnée sera assez à l'aise pour dire « non » sans avoir peur des conséquences) ;
→ en étant attentive et attentif aux signaux de malaise que l'autre personne pourrait envoyer ;
→ en étant prête et prêt à accepter l'éventuel refus de la personne (qu'il soit formulé ou non).

FOCUS MANAGER

En tant que manager il est important de prendre en compte ce risque plus élevé de situations de sexisme ou de harcèlement si votre équipe est en contact régulier avec des personnes extérieures à l'entreprise.
Il est important de parler de cette possibilité à votre équipe, pour qu'elle sache que ça peut exister et qu'elle peut vous parler si c'est le cas. Il est aussi important d'établir une procédure pour gérer ces cas, impliquant par exemple une personne cliente.



ÉTUDE DE CAS 6 : LA SITUATION

Catherine manage une équipe de 10 personnes. Elle travaille étroitement avec **Agathe**, qui est manager d'une autre équipe. Dans le cadre de leur collaboration, Catherine a dû demander plusieurs fois à Agathe de ne pas donner des missions en direct à son équipe, car cela ne lui permet pas de gérer la quantité de travail qu'elles et ils doivent réaliser, et de garantir un bon équilibre de la charge de travail. Catherine commence aussi à souffrir des demandes incessantes d'Agathe pour modifier à la dernière minute des détails sur les dossiers en cours.

ÉTUDE DE CAS 6 : L'ANALYSE

Une situation de harcèlement moral

COMMENT PEUT-ON QUALIFIER CETTE SITUATION ?

Cette situation peut être qualifiée de harcèlement moral. Les propos et les comportements d'Agathe ont un réel impact sur le quotidien de travail de Catherine. Le fonctionnement d'Agathe empêche Catherine d'exercer correctement ses fonctions de manager, ses nombreuses demandes, souvent changeantes ou peu claires, ne permettent pas à Catherine de travailler dans de bonnes conditions. Le fait d'imposer une charge de travail trop élevée, de créer des situations d'urgence permanente, de donner des consignes confuses et contradictoires rendant le travail irréalisable, ou encore de changer régulièrement des demandes réalisées (en termes de deadlines, de quantité et de qualité de livrables, d'attribution des tâches) constitue un comportement pouvant être caractérisé de harcèlement moral.

Le fait d'imposer une charge de travail trop élevée, de créer des situations d'urgence permanente, de donner des consignes confuses et contradictoires [...] peut constituer un comportement pouvant être caractérisé de harcèlement moral.

COMMENT RÉAGIR À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT MORAL ?

Il est souvent difficile d'identifier une situation de harcèlement moral. Très souvent on préfère voir un « simple » conflit interpersonnel.

Si une personne vient vous voir pour vous parler d'une situation compliquée avec un ou une collègue ou avec la personne qui l'encadre, n'hésitez pas à lui proposer d'en parler avec les RH ou de signaler la situation si vous estimez qu'elle est dangereuse pour la présumée victime ou que ses impacts sont trop importants. Il est mieux de réagir que de regretter de n'avoir rien fait.

FÉDÉRATION SYNTEC
22 rue Joubert
75009 Paris
01 44 30 49 00
contact@syntec.fr
𝕏 @FSyntec

RÉDACTION
Les Ateliers Durables
Léonie Broquedis-Gouix /
Les Ateliers Durables

DESIGN GRAPHIQUE
Marge Design

ILLUSTRATIONS
Depuis le milieu des années 2000, Sandrine Martin a signé de nombreuses images pour la presse et pour l'édition. Elle a par ailleurs réalisé plusieurs livres, dont *La Montagne de sucre* (L'Apocalypse), *Petites Niaiseuses* (Misma), *Chez toi et Émotive* (Casterman).

IMPRESSION
ADM
Avril 2024 sur
Arena White smooth
250 g et 120 g

FÉDÉRATION SYNTEC · ENGAGEMENT DE SERVICE QUALITOP AFNOR CERTIFICATION www.afnor.org · SYNTEC INGÉNIERIE · SYNTEC CONSEIL · unimev · les acteurs de la compétence

FÉDÉRATION
SYNTEC