



la cgt UGICT
La référence syndicale
INGÉS
CADRES
TECHS

**Affections psychiques liées
aux violences sexistes et sexuelles :
comment évaluer leur incidence et développer
une prévention efficace ?**



Lundi 11 septembre 2023

Lundi 11 septembre 2023, l'UGICT-CGT qui regroupe 80 000 cadres syndiqués à la CGT organisait une formation sur les violences sexistes et sexuelles, avec la volonté de faire de cette question un enjeu syndical.

L'UFICT-CGT du Grand Reims qui regroupe des cadres A, B et agents de maîtrise est régulièrement confrontée à cette problématique. C'est pour cette raison qu'elle a participé à ce webinar et produit le présent document. Si vous êtes confronté-e à de tels comportements, n'hésitez pas à saisir l'UFICT-CGT : ufict.cgt@grandreims.fr

30 % des femmes disent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail, 80 % de sexisme, chaque jour, 10 viols ou tentatives de viols se produisent sur un lieu de travail. La CGT et les organisations syndicales ont gagné la création dans la loi en 2018 de référent·e·s du personnel et de référent·es RH sur les violences sexistes et sexuelles. Cependant, leur rôle et moyens d'action ne sont pas définis. Cette journée de formation s'adresse prioritairement aux référent·e·s du personnel ou RH, et aux ingés, cadres et tech en situation de management. Elle a pour objectif de connaître la loi sur la définition des violences, savoir identifier les bonnes pratiques en matière de prévention, et savoir comment réagir en cas de violences sexistes et sexuelles.

Programme de la formation

- Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?
- Définitions légales, chiffres, impact
- Quelle responsabilité de l'employeur ?
- Référents violence et harcèlement, quels rôles et quels moyens d'action ?
- Quels leviers d'action du management pour prévenir les violences sexistes et sexuelles ?

Prochaine formation, le 12 décembre 2023, [Inscription →](#)

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?

Chiffres clés



Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?

En 2022, combien de Françaises déclaraient avoir vécu personnellement un acte sexiste ou été destinataires de propos sexistes ?

38 %

48 %

78 %

■ Source : [Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2022](#)



REPONSE : 78% !

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



En 2023, combien de femmes anticipent les actes et les propos sexistes des hommes et adoptent des conduites d'évitement pour ne pas les subir ?

1 sur 2

2 sur 3

9 sur 10

REPONSE : 9/10 !

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



En 2023, parmi l'ensemble de la population, combien estime que les femmes et les hommes sont égaux en pratique dans le monde du travail ?

20 %

40 %

60 %

REPONSE : 20%

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



Combien de femmes déclarent être victimes de sexisme au travail ?

66 %

80 %

30 %

REPONSE : 80%

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



En 2023, combien d'hommes estiment qu'il est normal que les femmes arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants ?

20 %

40 %

60 %

REPONSE : 40%

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



En 2023, parmi les femmes cadres, combien ont vécu un écart de salaire avec un collègue homme à poste égal ou compétences égales ?

4 %

20 %

34 %

REPONSE : 34%

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



Combien de femmes disent être victimes de harcèlement sexuel au travail ?

30 %

20 %

10 %

REPONSE : 20%

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



Combien de femmes victimes de harcèlement sexuel au travail en ont parlé à leur employeur ?

1 sur 2 3 sur 10 7 sur 10

REPONSE : 3/10

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



Combien de femmes victimes de harcèlement sexuel au travail en ont parlé à leur employeur ?

3 sur 10

Parmi elles, combien estiment que le règlement leur a été défavorable ?

20 % 60 % 40 %

REPONSE : 40%

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



En moyenne, combien de femmes majeures sont victimes de viols ou tentatives de viols par jour ?

16

120

260

REPONSE : 260 !

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



Combien de femmes victimes de viol déposent plainte ?

20 %

30 %

10 %

REPONSE : 10%

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



Combien de femmes victimes de viol déposent plainte ?

10 %

Combien de plaintes pénales pour viol aboutissent à une condamnation de l'agresseur ?

50 %

20 %

10 %

REPONSE : 10%

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?



Depuis le début de l'année 2023, combien de féminicides ont été commis ?

25

45

75

REPONSE : 75

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?

Faire des commentaires récurrents sur les fesses ou les seins



Harcèlement sexuel

Faire des blagues sur les blondes

Harcèlement sexuel

Proposer à une stagiaire de compléter sa formation dans sa chambre

Harcèlement sexuel

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?

Mettre en balance l'avenir professionnel en échange d'actes sexuels



Harcèlement sexuel

Faire une remarque sur les seins d'une collègue

Agissement sexiste

Mettre une main aux fesses d'une cliente par surprise

Agression sexuelle

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?

Passer plusieurs fois la main dans le dos ou le cou d'une personne (« tiens-toi droite ! »...)

Harcèlement sexuel

Embrasser une personne sans son consentement

Agression sexuelle

Forcer une personne à effectuer une fellation

Viol



L'agissement sexiste

Sanction pénale encourue :
contravention



« **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, humiliant ou offensant.** »

*Article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.
Article L1142-2-1 du Code du travail*

Exemples :

- « Blagues » sexistes
- Remarques sexistes sur la maternité
- Stéréotype de sexe (par exemple propos sur les compétences supposées féminines)
- Interpellations familières : « ma chérie », « mon petit », ...

Harcèlement sexuel

Sanction pénale encourue :
2 ans de prison et 30 000€
d'amende (délit)



« **Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés** qui soient **portent atteinte** à [la] **dignité** [d'une personne] en raison de leur **caractère dégradant** ou **humiliant**, soient **créés** à son encontre **une situation intimidante, hostile ou offensante.** »

« 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**, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers »

Article 222-33 du Code pénal

Article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors

Harcèlement sexuel (suite)

Sanction pénale encourue :
2 ans de prison et 30 000€
d'amende (délit)



Harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental : situation où « **sans être directement visée**, la victime subit des **provocations et blagues obscènes** ou **vulgaires** qui lui deviennent **insupportables** »

Cour d'appel d'Orléans, 2017

Voir l'article consacré par l'AVFT à ce sujet : <https://www.avft.org/2017/02/08/condamnation-de-la-nouvelle-republique-du-centre-ouest-la-cour-dappel-dorleans-consacre-le-harcèlement-sexuel-environnemental/>

Agression sexuelle

Sanction pénale encourue :
5 ans de prison et 75 000€
d'amende (délit)



« Toute **atteinte sexuelle** [ou **contact physique avec une partie sexuelle**] commise avec **violence, contrainte, menace** ou **surprise** », sur une des parties du corps considéré comme intimes et sexuelles (le sexe, les fesses, les seins, les cuisses et la bouche), sans pénétration.

Article 222-22 du Code pénal

Viol

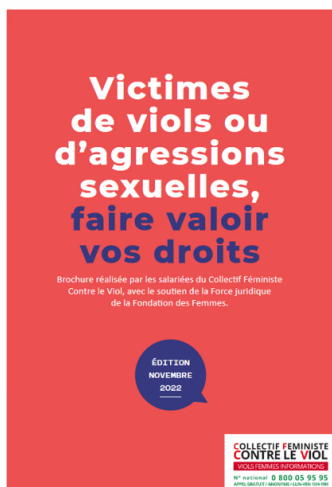
Sanction pénale encourue :
15 ans de prison (crime)



« 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** ».

Article 222-23 du Code pénal

Pour aller plus loin sur le cadre juridique



Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail
Défense des victimes de violences sexuelles au travail

<https://www.avft.org/>

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?

Des outils de prévention CGT



**GAGNER L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Chiffres Ce que nous voulons Agir Actus Mes droits Pour en savoir + Contact

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>



**CECI N'EST PAS UNE DÉLICATE
ATTENTION: C'EST UNE HUMILIATION.**



**CECI N'EST PAS UNE RECOMMANDATION:
C'EST UNE INSULTE.**

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?

Le continuum des violences



Les violences masculines (ou patriarcales) peuvent être de nature très différente

- Administratives
- Economiques
- Psychologiques
- Physiques
- Gynécologiques
- Sexuelles

Les violences masculines peuvent être présentes partout

- A la maison, dans sa famille, dans son couple, lors d'une soirée entre ami·es...
- Au travail, dans son club de sport, dans son lieu d'études, dans son association, dans son syndicat...
- Dans la rue, dans un bureau de l'administration, lors d'un concert...

- Lorsqu'elles se produisent en ligne : on parle de **cyberviolences**
- Lorsqu'elles se produisent **au travail**, elles peuvent alors lieu **partout** : à la machine à café, dans la salle des copieurs, à la cantine, à la salle de sport, lors d'un pot de départ, à l'occasion d'un déplacement professionnel... aux toilettes...



Les violences masculines peuvent toucher toutes les femmes

- Quel que soit l'âge, le milieu social, la position dans la hiérarchie au travail, l'identité ou l'orientation sexuelle, etc.
- Quel que soit le niveau d'information ou de formation des femmes aux violences sexistes et sexuelles...



Il existe néanmoins certains facteurs de prévalence

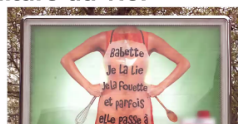
- La jeunesse
- Le handicap
- La précarité économique
- Etre non-blanche
- Le fait d'avoir déjà été victime de violences sexistes ou sexuelles
- Etc.

Toutes les violences masculines sont liées entre elles

- Leur banalisation constitue ce qu'on appelle la **culture du viol**

Loire-Atlantique : un "honorabile" grand-père condamné pour atteinte sexuelle sur l'une de ses petites-filles 20 ans après les faits

Un ancien cadre dirigeant vient de comparaître devant le tribunal de Saint-Nazaire pour des faits d'atteinte sexuelle commise sur l'une de ses petites-filles.



La stratégie de l'agresseur

- Pas de profil type (âge, classe sociale...)
- Pas de pervers narcissique, de "malade"
- Mais une stratégie commune :
 - emprise
 - facteurs de vulnérabilité de la victime (continuum des violences)
 - facteurs d'impunité de l'agresseur : en situation de pouvoir dans le collectif de travail (position hiérarchique ou soutenu par le collectif de travail)



La stratégie de l'agresseur



Conflit

Dispute
Egalité
Autonomie
Compromis
Dialogue

Violence

Emprise
Domination
Pouvoir
Soumission
Contrôle

La stratégie de l'agresseur



- Souvent, première phase de “séduction” (mise en confiance)
- 5 mécanismes : comment l'agresseur agit, instaure et maintient la violence – à contrecarrer :
 - isolement (géographique, professionnel...)
 - dévalorisation (critiques, humiliations, moqueries...)
 - inversion de culpabilité (justification des violences)
 - menace (signal d'alerte : avoir peur)
 - construction de l'impunité (recherche d'allié·es, discrédite la victime)

Les conséquences sur les victimes



- Honte
 - Culpabilité
 - Dévalorisation
 - Perte de confiance
 - Peur des représailles
 - Peur de ne pas être crue
 - Peur des conséquences en cas de dénonciation
- Les victimes semblent parfois confuses et ambivalentes

Les conséquences sur les victimes



- Multiples et variables d'une victime à l'autre
- Effet cumulatif
- Répercussions possiblement graves et durables
- L'entourage peut aussi être touché : conjoint-es, parents, famille...
- Gravité des conséquences ≠ gravité pénale
- Sphères impliquées :
 - psychologique
 - neurologique
 - physiologique
 - sexuel et reproductif
 - relationnelle
 - professionnelle

Sidération et troubles psychotraumatiques



- Régulation du système nerveux face à des émotions et expériences désagréables :
 - combat
 - fuite
 - figement / **sidération** / le système disjoncte si combat et fuite impossibles
- En état de sidération :
 - absence de réaction
 - mémorisation profondément perturbée
 - état de dissociation et d'anesthésie physique et émotionnelle

Sidération et mémoire traumatique



- A long terme, possible mise en place d'une mémoire traumatique :
 - « *Bombe à retardement, fait revivre toutes les violences subies et la mise en scène terrorisante et culpabilisante créée par l'agresseur* »
Muriel Salmona
 - Réminiscences de l'évènement par "flash" incontrôlable
 - Pas d'accès volontaire au souvenir, amnésie
 - Conduites d'évitement
 - Conduites à risque pour s'anesthésier (mises en danger, addictions)
- Les victimes peuvent avoir un récit incomplet, confus, contradictoire ou très détaché : symptômes qui ne doivent pas discréditer leur parole !

Quelles responsabilités pour l'employeur ?



Prévenir
Faire cesser
Sanctionner

Prévenir

Obligation générale en matière de santé et sécurité (article L.4121-1 du Code du Travail)

« Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Cela s'applique également au secteur public en vertu de l'article L.811-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)

Au préalable : évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste

Intégration des risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste dans le DUER (articles R. 4121-1 et suivants du Code du Travail)



Prévenir



Informers les salarié.es, stagiaires et candidat.es sur la thématique du harcèlement sexuel (L.1153-5 du Code du Travail)

Le contenu de l'information

- La reprise de l'article 222-33 du Code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues);
- Les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel

Prévenir



Le contenu de l'information

- Élaborer une **procédure interne de signalement** et de traitement de faits de harcèlement sexuel

ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, article 3

« Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis », « cette position, qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence », précise les

Faire cesser / Sanctionner le harcèlement sexuel



Article L.1153-1 du Code du Travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel »

Article L.133-1 du CGFP :

« Aucun agent public ne doit subir les faits de harcèlement sexuel »

- Réaliser une enquête
- Protéger la victime
- Sanctionner l'auteur des faits

NB : Délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à

Faire cesser

**Dans la fonction publique : la suspension du
mis en cause**



Art. L. 531-1 du CGFP :

« Le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. »

Sanctionner

Art. L1331-1 du Code du travail :

« Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. »

Art. L. 530-1 du CGFP :

« Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

Les dispositions de cet article sont applicables aux agents contractuels. »



Référent.es violences et harcèlement : quels rôles et moyens d'action



Référent.es violences et harcèlement : quels rôles et moyens d'action



- Référent IRP / référent employeur
- Référent employeur : oblig > 250 salarié.es – art. L.1153-5-1 du code du travail : chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Pas de détails dans la loi sur le positionnement dans l'entreprise et ses missions
 - RH
 - Faire connaître son nom et ses coordonnées
 - Sensibilisation et formation
 - Orientation vers les autorités compétentes
 - Mise en œuvre de procédures internes pour favoriser signalement et traitement des cas

Référent.es violences et harcèlement : quels rôles et moyens d'action



- CSE : rôle général d'alerte + dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique « peut susciter *toute initiative* qu'il estime utile et proposer notamment des actions de *prévention* du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. *Le refus de l'employeur est motivé.* » (art. L. 2312-9 du code du travail créé par l'ordonnance du 22 septembre 2017)
- « Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. » (art. L. 2314-1 du code du travail) : loi 5 septembre 2018 – oblig. à p. 1^{er} janv 2019
- Tous les élu.es du CSE ont les mêmes prérogatives et peuvent agir contre les violences

Référent.es violences et harcèlement : quels rôles et moyens d'action



Rôle: aux côtés des victimes pour les informer, les accompagner, les conseiller et les orienter

Prérogatives: alerte, accompagnement, suivi de l'enquête

Principes:

- confidentialité
- respect du rythme de la victime et de ses décisions
- indépendance vis à vis de la direction

Référent.es violences et harcèlement : quels rôles et moyens d'action



- Référent.es prévues dans la fonction publique depuis l'accord du 30 novembre 2018
 - membre de l'instance compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail
 - formation spécifique
- Compétence des comités sociaux - santé physique et mentale
- Plans d'action égalité professionnelle
 - durée maximum de trois ans
 - quatre thèmes obligatoires dont « prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes »
 - pénalité en cas d'absence d'élaboration ou de renouvellement
 - compétence des comités sociaux

Comment accueillir la parole des victimes ?

Posture à adopter pour accueillir la parole

- Confidentialité
- Accompagner et orienter
- Croire la victime : elle n'a pas à respecter la "présomption d'innocence". Croire la victime est légal et ne porte ni atteinte à la présomption d'innocence ni à l'honneur et la réputation d'un individu ("diffamation").
- S'interroger sur ses limites, ses fragilités : il ne nous incombe pas de nous substituer aux professionnel·les d'accueil des victimes
- Respecter le rythme de la victime, attendre qu'elle soit prête, pas d'initiative sans son accord

Les phrases qui font du bien



C'est la loi, c'est interdit

Il n'avait pas le droit

Tu as bien fait de m'en parler

Je te crois

On va trouver de l'aide

Tu n'y es pour rien

C'est courageux d'en parler

Principes d'accueil lors du 1er rendez-vous



- Conditions d'accueil de la parole : environnement accueillant, bienveillant, discret
- **Ecouter**
- Si besoin, contrecarrer la stratégie d'emprise et son impact sur la victime
 - honte, culpabilité → **rétablir les choses : le coupable c'est lui**
 - dévalorisation, perte de confiance et d'estime de soi → **revaloriser**
 - isolement, peur des représailles → **tu n'es pas seule, on va trouver de l'aide**
 - peur de ne pas être crue → **je te crois**
 - minimisation des violences → **nommer les actes**

Les comportements à privilégier

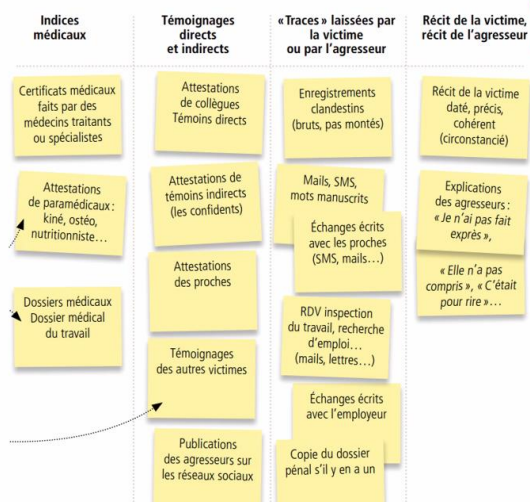


- Créer une ambiance sécurisée (attention à la distance physique)
- Rappeler brièvement sa fonction et l'objectif de l'entretien
- Noter précisément ce que dénonce la victime
- Si besoin, aider à comprendre le cycle de violence en cas d'emprise
- Demander à la victime quels sont ses priorités et ses souhaits en matière d'aide
- Informer des procédures possibles sans imposer des actions
- Renseigner sur les prises en charge et orientations possibles (psychologiques, judiciaires, médicales...)

Les grandes étapes 2- Constituer le dossier



Faisceau d'indices : ce n'est pas "parole contre parole"



Les grandes étapes 3- Saisine de l'employeur



- Par écrit, possibilité de copie à l'inspection du travail et aux référent.es harcèlement, possibilité d'accompagner le courrier de la victime d'un courrier du syndicat
- Bien qualifier les faits
- Préciser que cela relève notamment de harcèlement sexuel (pour bénéficier des dispositions de protection des victimes et témoins)
- Attention: l'employeur a 2 mois pour convoquer l'agresseur pour l'entretien de notification de la sanction, sauf si ce fait a donné lieu à l'exercice de poursuites pénales

Les grandes étapes 4- Protection de la victime



- L'employeur est tenu de faire cesser immédiatement les faits et de protéger la victime
- C'est l'agresseur qui doit être déplacé, pas la victime
- Possibilité de mise à pied conservatoire avec maintien de salaire

Les grandes étapes 5- L'enquête



- L'employeur est tenu de diligenter une enquête
- Déclencher un droit d'alerte pour y être associé (article L 2312-59)
- **Points de vigilance:** impartialité (possibilité de diligenter un cabinet extérieur), formation de ceux qui la mènent, entendre d'abord la victime avec son faisceau d'indices, possibilité d'être accompagné.e, confidentialité de l'enquête
- Possibilité de diligenter une expertise risque grave (Article L2315-94, pris en charge 100% par l'employeur)
- Conclure l'enquête et qualifier les faits, sanction de l'agresseur et mesures de réparation pour la victime
- Si désaccord avec l'employeur, possibilité de saisir en référé le

Les grandes étapes 6- Restaurer le collectif de travail



- Pendant l'enquête, faire une consultation anonyme du collectif de travail (avez-vous été victime ou témoin)
- L'employeur doit assumer la sanction et informer le collectif de travail
- Sensibiliser le collectif de travail
- Former les managers et les RH
- Mettre en place un environnement non sexiste : affichages, bannir les propos et "blagues" sexistes, garantir des vestiaires et sanitaires isolés...

Comment gagner un environnement de travail sans violence ?



Quels leviers d'action du management et des représentant.es des personnels pour prévenir les violences ?

Prévention

Formation pérenne, récurrente et obligatoire

- Des managers et des ressources humaines
- Des élu.es CSE
- De l'ensemble des salarié.es

Sensibilisation régulière des salarié.es

Information

- Des salarié.es (y compris candidat.es, stagiaires...) : règlement intérieur, brochure, affichage ...
- Des client.es – usager.es : signalétique

Quels leviers d'action du management et des représentant.es des personnels pour prévenir les violences ?



Prévention

Identification des facteurs de risques : précarité, isolement, travail en horaires décalés, entités fortement masculinisées...

Réalisation d'enquêtes régulières incluant l'ensemble des violences, y compris sur le trajet

Prohiber les environnements sexistes

S'assurer de l'accès à des vestiaires et sanitaires isolés

Quels leviers d'action du management et des représentant.es des personnels pour prévenir les violences ?



Mettre en place une procédure claire

Mettre en place une procédure formalisée de signalement, d'accueil et de traitement des plaintes et témoignages :

- Formaliser les délais de prise en charge et de traitement de la plainte
- Identifier un.e référent.e parmi les IRP pour l'accueil de la victime et le contrôle de la procédure et un.e correspondante.e des ressources humaines
- Formaliser l'information de la ou des victimes à toutes les étapes de la procédure
- Informer immédiatement le C2SCT ou F3SCT ou équivalent dès réception de la plainte et présenter un bilan des signalements chaque année

Quels leviers d'action du management et des représentant.es des personnels pour prévenir les violences ?



Mesures de protection des victimes et témoins

- Évincer l'agresseur
- Protéger les victimes contre les sanctions disciplinaires et les licenciements
- Protéger les victimes contre la mobilité et la mutation contrainte
 - Aménager le poste et le temps de travail autant que de besoin
 - Aide juridique et prise en charge des frais d'avocat, médicaux, psychologiques
 - Employeur se porte partie intervenante en cas de plainte
 - Déclaration automatique en accident du travail
 - Prendre en compte les violences conjugales et intrafamiliales
- Droit à absences rémunérées
- Droits à mobilité géographique ou fonctionnelle

Les freins à la négociation sur les violences sexistes et sexuelles

- Résistances très fortes côté patronal et côté OS
- Dénier de réalité
- Méconnaissance des mécanismes et des conséquences
- Déport de responsabilité et/ou sentiment d'impuissance
- Mythe d'une société « à l'américaine »
- Fantasme d'une diabolisation des hommes
- Crainte d'une confusion des rôles Entreprise / Justice



Les leviers à la négociation sur les violences sexistes et sexuelles

- Aspiration croissante des salarié.e.s à l'égalité & mouvement de fond contre les violences – MeToo, NousToutes...
- De plus en plus de syndicalistes sensibilisé.e.s et formé.e.s, de plus en plus d'accords sur lesquels capitaliser
- Réels points d'appui juridiques
- Nombre croissant d'outils d'appui et d'accompagnement : guides, questionnaire-consultation flash, accord-type... www.egalite-professionnelle.cgt.fr
- Démarche CGT de négociation collective : rapport de force, consultation, mobilisation, co-construction revendicative & droits nouveaux pour toutes et tous
- Implication personnelle et travail de longue haleine



Pour aller plus loin

- A consulter :
 - Site du collectif Femmes Mixité de la CGT : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>
- A télécharger :
 - Guide UGICT [Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail](#)
 - **[Générateur d'une enquête sur les violences sexistes, sexuelles et LGBTQI+ au travail sur le site de l'UGICT](#)**
 - Guide CGT [Combattre les violences sexistes et sexuelles](#)
 - [Accord égalité type de la CGT](#)
 - Tracts, visuels, affiches
 - Consultations pour ouvrir la parole sur les violences
 - Guide [Réagir face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes](#) du Ministère du travail



Pour aller plus loin : associations spécialisées



"N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant."
 Simone de Beauvoir



SYNDIQUÉES

- POUR L'ÉGALITÉ -



UGICT.CGT.FR

Guide UGICT-CGT



<https://ugictcgt.fr/violences-sexistes-et-sexuelles/>

Un guide guide pour les managers les cadres et les professions intermédiaires, édité par l'Ugict-CGT

En bref

Chaque jour en France, 10 viols ou tentatives de viols se produisent sur un lieu de travail, 20 % des femmes se disent victimes de harcèlement sexuel au travail, 80 % de sexisme. Les violences sexistes et sexuelles sont aussi infligées à toutes celles et ceux qui refusent l'assignation à leur genre et pénalisent également les personnes en raison de leurs orientations sexuelles, quel que soit le sexe.

La mise en place de mesures de prévention et de protection des victimes est donc indispensable pour garantir un environnement de travail sans violences. Il s'agit d'une responsabilité directe de l'employeur car elle s'inscrit dans le cadre de son obligation de moyens renforcée en matière de santé et de sécurité. Au-delà de cette considération, la mise

en place d'un environnement de travail sans violences nécessite la mobilisation et la vigilance de tout le collectif de travail.

Salarié·e·s en responsabilité, nous sommes directement concerné·e·s par cette question. D'abord parce que nous pouvons être amené·e·s à superviser le travail d'autres et à encadrer des équipes, et que nous avons de ce point de vue-là des responsabilités particulières. Au-delà, encadrant.e.s ou non, nous avons, par notre travail, un impact particulier sur les autres salarié·e·s et sur les client·e·s et usager·ère·s. Nous pouvons donc jouer un rôle déterminant pour faire disparaître les violences. Enfin, nous pouvons aussi bien sûr être confronté·e·s à ces violences. Les chiffres montrent d'ailleurs que parmi les salarié·e·s, ce sont les femmes cadres qui sont le plus nombreuses à se dire victimes de sexisme, probablement parce qu'elles exercent dans des secteurs avec plus de mixité.

Loin de « pulsions » ou d'actes de pervers isolés, les violences contre les femmes sont au cœur des inégalités et des processus de domination et ont un impact sur les inégalités professionnelles : comment avoir un déroulement de carrière quand des propos sexistes quotidiens visent à remettre en cause le professionnalisme et à saper toute confiance en soi ? Comment travailler dans un secteur à prédominance masculine quand on ne s'y sent pas en sécurité ? Comment aborder sereinement sa maternité face à des propos et des comportements sexistes au travail ? Comment même conserver son travail, et son indépendance économique, quand s'y rendre nous met en danger ? Que les violences aient lieu dans le cadre professionnel ou privé, la responsabilité de l'employeur est engagée.

Ce guide, construit à partir du travail du collectif « Femmes mixité » de la cgt, se veut être un outil concret pour aider l'ensemble des cadres et professions intermédiaires, à partir de leur place particulière dans le processus de travail, à faire reculer les violences.

Sommaire

Chapitre 1 Violences sexistes et sexuelles de quoi parle-t-on ?

- fiche 01 – **chiffres clefs**
- fiche 02 – **définitions**
- fiche 03 – **les peines encourues**
- fiche 04 – **analyser et comprendre les stratégies de l'agresseur**
- fiche 05 – **comprendre les mécanismes des violences et des troubles psychotraumatiques**
- fiche 06 – **ce qu'il faut savoir des troubles psychotraumatiques face aux violences**

Chapitre 2 Comment mettre en place un environnement sans violences ?

- fiche 07 – **identifier la responsabilité et les obligations de l'employeur**
- fiche 08 – **mettre en place les référent·e·s violence / harcèlement**
- fiche 09 – **prévenir les violences à tous les niveaux**
- fiche 10 – **mettre en place des outils d'évaluation des violences**

chapitre 3 S'appuyer sur les Institutions représentatives du personnel (IRP).

- fiche 11 – **le rôle du syndicat**
- fiche 12 – **les moyens des IRP dans la prévention des violences et du harcèlement**
- fiche 13 – **les instances compétentes dans la fonction publique**
- fiche 14 – **les autres acteurs et actrices de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

chapitre 4 Comment accueillir les victimes ?

- fiche 15 – **un principe : la présomption de sincérité**
- fiche 16 – **le rôle du collectif de travail**
- fiche 17 – **recueillir la parole de la victime**
- fiche 18 – **constituer le dossier et apporter les preuves de violences**

chapitre 5 – Comment agir en cas de violences ?

- fiche 19 – **saisir l'employeur**
- fiche 20 – **l'enquête de l'employeur**
- fiche 21 – **protéger la victime pendant l'enquête**
- fiche 22 – **le droit d'alerte des IRP**
- fiche 23 – **issues de l'enquête**

chapitre 6 – Quels cadres et recours juridiques ?

- fiche 24 – **le cadre juridique du harcèlement sexuel**
- fiche 25 – **le rôle de l'inspection du travail**
- fiche 26 – **suites juridiques**
- fiche 27 – **quelques décisions de la jurisprudence**

chapitre 7 – Quels documents de référence existent ?

- fiche 28 – **outils et documents produits par la CGT**
- fiche 29 – **textes internationaux et accords interprofessionnels**
- fiche 30 – **bibliographie**



Violences sexistes et sexuelles

La Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités locales consacre une page de son site internet aux violences sexistes et sexuelles :

<https://www.cnacl.retraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels/risques/violences-sexistes-et-sexuelles>

Dans cette rubrique, vous trouverez toutes les informations utiles en termes de réglementation et prévention des violences sexistes et sexuelles.

Cette thématique est identifiée comme une priorité du programme d'actions actuel du Fonds national de prévention.

Les violences sexistes et sexuelles au travail englobent tout comportement inacceptable d'une ou de plusieurs personne(s) :

- qu'il soit d'ordre physique, psychologique (ex : verbal ou comportemental) ou sexuel ;
- sur le site de travail ou dans des circonstances liées au travail ;
- ayant pour but de porter atteinte à la dignité d'un collaborateur, à son intégrité physique ou psychique ;
- ayant pour effet d'affecter sa santé et sa sécurité ou de créer un environnement de travail hostile.

Elles prennent une multitude de formes : agissements sexistes, discriminations fondées sur le sexe, harcèlement sexuel, sexiste ou moral, agressions sexuelles, violences physiques, viols, ...

Selon [l'enquête Virage de l'INED](#) réalisée en mars 2020, **20 % des femmes et 15,5 % des hommes déclarent avoir subi au moins un fait de violence dans les 12 derniers mois au travail.**

Les femmes déclarent le double de violences sexuelles au travail qui concernent 4 % d'entre elles contre 2 % des hommes mais également plus de violences physiques (2 % contre 1 % des hommes). Elles subissent également davantage d'insultes et de pressions psychologiques. Les violences sexistes et sexuelles au travail ont des conséquences sur la santé physique et mentale des victimes, mais impactent aussi l'environnement de travail de l'ensemble des agents. Il est donc important de prévenir ces risques et de proposer pour les situations urgentes des réponses rapides aux agents victimes.

L'article L. 131-3 du Code général de la fonction publique (CGFP) précise qu'« **aucun fonctionnaire 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** ».

La prévention des violences sexistes fait partie des mesures du plan santé au travail (PST) de la fonction publique, et notamment de l'axe 2 objectif 8 avec une action dédiée devant se traduire pas la présentation d'un plan d'action visant à « l'Approfondissement de la politique de prévention des violences internes et externes incluant les harcèlements et les violences sexuelles et sexistes ». Elle relève des 9 principes généraux de prévention (cf. page 46 du PST « Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, (...), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes (...) »).

Retrouvez plus d'informations sur :

- Le [guide des outils statutaires et disciplinaires « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique »](#) de la DGAFP (édition novembre 2022),
- Le [guide « Prévenir les violences sexuelles et sexistes »](#) de l'Association nationale des DRH des grandes collectivités territoriales (ANDRHGCT) publié en 2021,
- Le [livret « Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail – à destination de l'employeur public territorial »](#) du centre Hubertine Auclert (2019),
- Le « [Guide prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#) » de la DGAFP (édition 2017),
- Le [guide « Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et la harcèlement sexuel au travail »](#) de l'ANACT (édition 2019) et [d'autres documents sur le site internet de l'ANACT](#).

Obligations de l'employeur public

En tant qu'employeur, les collectivités doivent prendre les mesures adaptées afin de garantir la sécurité des agents et ainsi prévenir, arrêter et sanctionner les violences sexistes et sexuelles au travail.

Le respect des droits et des libertés fondamentales de l'individu oblige les employeurs des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) de protéger les victimes de ces situations de violence, qu'elles résultent de l'action d'un autre agent public ou d'un usager du service public.

Suite aux mesures déjà mises en œuvre par la [circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#), l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, a permis le déploiement des mesures structurantes pour prévenir, traiter et sanctionner les violences sexuelles et sexistes.

Ces mesures ont été renforcées par l'article 80 de [la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) qui a introduit l'obligation pour tous les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique (article L135-6 du CGFP). Le [décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement des actes

de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique en précise les modalités de mise en œuvre.

L'article L132-1 du CGFP rend également obligatoire la réalisation d'un plan d'action 'Égalité professionnelle' pluriannuel pour les collectivités de plus de 20000 habitants, il doit comporter des actions de prévention et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles.

Les mesures de prévention des situations de violences sexistes et sexuelles

L'employeur est soumis à l'obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre les agissements sexistes et sexuels quelle que soit la personne à l'origine des faits.

Il existe 3 niveaux de prévention :

- **La prévention primaire** (prévenir) :

Les actions mises en œuvre relèvent de démarches collectives de prévention en santé et sécurité au travail, notamment sur le plan organisationnel, pour prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel : l'intégration des risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel dans le DUERP, la mise en place de mesures organisationnelles (composition des équipes, répartition du travail, aménagement des bureaux, ...), la construction d'outils collectifs de prévention avec le comité social (dispositif et livret d'accueil, charte, espaces de discussion), la mise en place d'une politique égalité professionnelle qui se traduit notamment par un accord ou plan d'actions Égalité incluant un volet sur la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.

- **La prévention secondaire** (sensibiliser et former) :

Il s'agit de mener :

- des **actions d'information obligatoires** sur la réglementation à l'ensemble du personnel,
- des **actions de sensibilisation et de formation**.

La formation des agents publics constituant un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter ces situations de violences, l'accord signé en novembre 2018 engage les employeurs publics à former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistant sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Les encadrants de tout niveau hiérarchique doivent être formés et sensibilisés au titre de leurs fonctions d'organisation du service, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles afin d'être en capacité de créer ou rétablir un environnement de travail respectueux et digne.

Ils doivent être en mesure de réagir et prendre toute mesure managériale utile de nature à éviter la survenance ou à faire cesser dans le service toute remarque ou blague sexiste, incivilité, marque de mépris, interpellation familière, forme de séduction non souhaitée, réflexion malveillantes liées au sexe, à l'apparence physique ou aux aptitudes, courriels, messages et affichages déplacés, comportements vulgaires et obscènes y compris lorsqu'aucune personne n'est visée en particulier.

[Le guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#) de la [DGAFP](#) (édition 2018) permet de cibler les objectifs et les contenus de formations à mettre en place.

[Le kit de formation « comprendre et agir contre les violences sexuelles dans les relations de travail »](#) élaboré par la MIPROF (Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains) présente le repérage des

victimes par le questionnement systématique sur la femme victime, repérage qui améliore la prise en charge et l'orientation par le manager de la victime.

- **La prévention tertiaire** (prendre en charge) :

Les actions de prévention tertiaire s'inscrivent dans une logique de réparation et visent à limiter les dommages ou les effets des violences sexistes et sexuelles.

Les mesures concernent :

- la mise en place d'un dispositif d'écoute et de recueil des plaintes.
- un circuit de traitement des signalements et de suivi.
- la mobilisation des personnes ressources (médecine du travail, préventeur, ...) y compris externes,
- l'accompagnement des victimes mais aussi des témoins et des collectifs de travail, ainsi que des auteurs,
- les sanctions pour les auteurs.

*en lutte
pour l'égalité*



<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/>