

L'édito de Gwenaëlle : Violences sexistes et sexuelles

Les violences sexistes et sexuelles sont une réalité, et constituent un phénomène largement répandu qui n'épargne pas le monde du travail. Il ne s'agit pas d'entraver la liberté de pouvoir nouer une relation sentimentale dans le cadre du travail, mais il ne faut pas, non plus, sous-estimer ou minimiser ce qui est intolérable...

I - Qu'entend-on par violences sexistes et sexuelles ?

Il s'agit d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles commises avec violence à type de violences verbales ou physiques, de viol...

Ces violences sexistes et sexuelles peuvent recouvrir une multiplicité de formes :

Un continuum



- des propos : commentaires sur la vie sexuelle, demandes de nature sexuelle, remarques sur l'habillement) ;
- des gestes : pincements, frôlements, contacts physiques ;
- des comportements non verbaux : utilisation de la pornographie, « regards qui déshabillent », gestes avec la langue, le sexe.

Pour une personne ces comportements peuvent être offensants, pour d'autres anodins.

L'identification des différentes formes et degrés de comportements à visée sexuelle, potentiellement harcelants découle de deux types d'évaluation :

- une évaluation objective (experts et tribunaux)
- une évaluation subjective (perception individuelle).

Les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail ont des conséquences particulièrement préjudiciables pour les victimes

Dans la plupart des témoignages, les symptômes physiologiques et psychologiques vécus dans un contexte de stress intense sont effectivement évoqués comme faisant partie du quotidien. Pour la première catégorie de symptômes, ils se manifestent en termes de troubles (cardio-vasculaires, digestifs, sexuels et du sommeil), de douleurs, d'épuisement et de fatigue. Pour la seconde, il s'agit essentiellement de récits concernant l'estime négative de soi, mais aussi l'anxiété, la panique, la mauvaise humeur, l'irritabilité, les troubles cognitifs, les crises de larmes, les idées suicidaires, ...

Dans la majorité des cas, les personnes victimes de harcèlement sexuel préfèrent partager leur mal-être via des réseaux anonymes afin de protéger autrui et leur « sécurité » dans le travail. Nous savons que l'un des freins à la libération de la parole peut être lié au fait que la victime considère que ce qu'elle a subi serait plus de l'ordre du privé, avec toute la culpabilité s'y rattachant, qu'une affaire d'ordre professionnel. La définition du harcèlement sexuel étant basée sur un constat de faits à portée juridique, il peut être difficile pour une victime d'interpeller un professionnel du médical à ce sujet.

Les faits de harcèlement sexuel et les conséquences sur la santé des victimes ne sont ni accessibles

(car non exprimés ouvertement, par honte essentiellement), ni visibles en consultation si le praticien ne cherche pas à les mettre en évidence. Le positionnement du professionnel de santé (du médecin du travail ici) doit être dans le « cadre ». Il doit être formé à l'expression du vécu traumatique et en santé sexuelle (le harcèlement sexuel faisant souvent écho au vécu intime de la victime).

La majorité des victimes sont contraintes de quitter leur emploi pour échapper à leur harceleur, pour certaines avec des périodes de chômage et donc une carrière professionnelle mise en suspens.

2- Que disent les chiffres ?

En Santé au Travail 1% des inaptitudes pour Risques Psycho Sociaux correspondent à des violences sexuelles ou sexistes.

Pour aller plus loin : [statistiques](#)

3- Que dit la loi en matière de Harcèlement Sexuel

Le harcèlement sexuel est appréhendé de manière pratiquement uniforme dans le Code pénal et dans le Code du travail.



Selon l'article 222-33 du Code pénal :

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

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- *1° soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui :*
 - ♦ *soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,*
 - ♦ *soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*
- *2° soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (Code du travail, art. L. 1153-1).*

Éléments caractéristiques du délit de harcèlement sexuel.

Le délit prévu au 1° de l'article L. 1153-1 du Code du travail suppose :

- *des comportements ou propos à connotation sexuelle. Est visé tout propos (exprimé de vive voix ou par écrit), tout geste, ou tout acte revêtant une connotation sexuelle, sans qu'il ne soit exigé qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel ;*
- *des comportements imposés à la victime : elle doit être non consentante donc victime d'actes imposés par son auteur ;*
- *des comportements répétés : les faits doivent avoir été commis à au moins 2 reprises sans qu'un délai minimum sépare les actes commis ;*
- *des comportements qui portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

La loi n° 2018-703 du 3 août 2018, précisée par la circulaire du 3 septembre 2018, élargit quant à elle le champ de l'infraction pénale du harcèlement sexuel, avec la prise en compte des agissements à connotation sexiste. La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 définit le Harcèlement Sexuel comme le fait *« d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »*.

Cette définition s'est vue ajoutée le mot « sexiste » qui se différencie du harcèlement sexuel par un comportement misogyne, discriminatoire basé sur le sexe.

Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs devront informer, par tout moyen, les salariés, les personnes en formation ou en stage, ainsi que les candidats à un recrutement, à une formation, ou à un stage en entreprise, du texte de l'article 222-33 du Code pénal (texte définissant le harcèlement sexuel) ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents.

Devront être mentionnés, l'adresse et le numéro de téléphone :

- du médecin du travail,
- de l'inspection du travail compétent sur le territoire de l'établissement,
- du défenseur des droits,
- du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (entreprise de plus de 250 salariés),
- du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSE.

En pratique, cette information se fera par le biais d'un affichage qui rappelle la définition du harcèlement

sexuel ainsi que des actions civiles ou pénales qui sont ouvertes en cas de harcèlement sexuel. Cette obligation s'applique dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Désignation de référents au CSE (conseil social et économique) et dans les entreprises employant au moins 250 salariés.

- CSE (conseil social et économique) : un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » dans les entreprises employant au moins 250 salariés.

Le SMTI 82, est à votre écoute
et peut vous accompagner
dans votre démarche.