



WEBINAR ANDRH
HARCELEMENT SEXUEL EN ENTREPRISE
QUEL RÔLE POUR LES RH?

04 avril 2019

Objectifs du webinar



- ▶ Faire le point sur le phénomène du harcèlement sexuel, les difficultés rencontrées par les RH et les façons d'y remédier
- ▶ Découvrir les témoignages du ministère de la culture et de Sodexo

Les intervenantes



Bénédicte LE DELEY
Secrétaire Générale,
ANDRH



Agnès SAAL
Haut fonctionnaire à l'égalité, à la
diversité et à la prévention des
discriminations, auprès du
secrétaire général du ministère de
la Culture



Lauriane JUBERT
Directrice Juridique Sociale
Holdings, DRH des holdings,
SODEXO

Programme

Introduction

Contexte et chiffres clés

Le harcèlement sexuel, de quoi parle-t-on?

Repères juridiques

Les différentes formes de harcèlement sexuel

Les obligations de l'employeur

Quel rôle pour les RH?

Bonne pratique 1: Former et sensibiliser

Bonne pratique 2: Diligenter une enquête

Bonne pratique 3: Mettre en place une cellule d'écoute

Bonne pratique 4: Libérer la parole

Bonne pratique 5: Mobiliser les IRP

REPERES POUR LES RH

TEMOIGNAGES

Les actions du ministère de la culture en interne et en externe

Sodexo: un accord international contre le harcèlement sexuel



Programme

Introduction

Contexte et chiffres clés

Le harcèlement sexuel, de quoi parle-t-on?

Repères juridiques

Les différentes formes de harcèlement sexuel

Les obligations de l'employeur

Quel rôle pour les RH?

Bonne pratique 1: Former et sensibiliser

Bonne pratique 2: Diligenter une enquête

Bonne pratique 3: Mettre en place une cellule d'écoute

Bonne pratique 4: Libérer la parole

Bonne pratique 5: Mobiliser les IRP

REPERES POUR LES RH

TEMOIGNAGES

Les actions du ministère de la culture en interne et en externe

Sodexo: un accord international contre le harcèlement sexuel



Chiffres clés

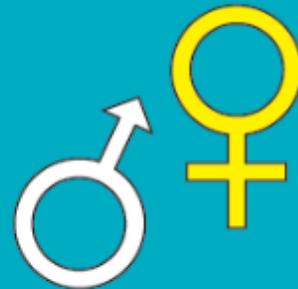
Un phénomène endémique

Un manque de reconnaissance

89% des actifs considèrent que le harcèlement sexuel au travail n'est pas assez reconnu



82% des employeurs n'ont pas mis en place d'actions de prévention contre le harcèlement sexuel (accord d'entreprise, procédure d'alerte, action de formation et d'information...)



Des recours devant la justice et/ou l'employeur très peu fréquents

5% seulement des cas sont portés devant la justice



Des environnements plus propices que d'autres au harcèlement sexuel

35% des femmes actives victimes travaillent dans des environnements majoritairement composés d'hommes (quand 86 % des femmes travaillant dans un environnement majoritairement composé de femmes n'ont jamais été confrontées au harcèlement sexuel)

30% des femmes actives victimes ont un certain niveau de responsabilité (professions libérales et cadres supérieurs)

Source: Enquête sur le harcèlement sexuel au travail IFOP de mars 2014 réalisée pour le compte du Défenseur des droits

Un groupe d'échange entre pairs



3

Réunions
de travail

37

Adhérent.e.s
connecté.e.s

26

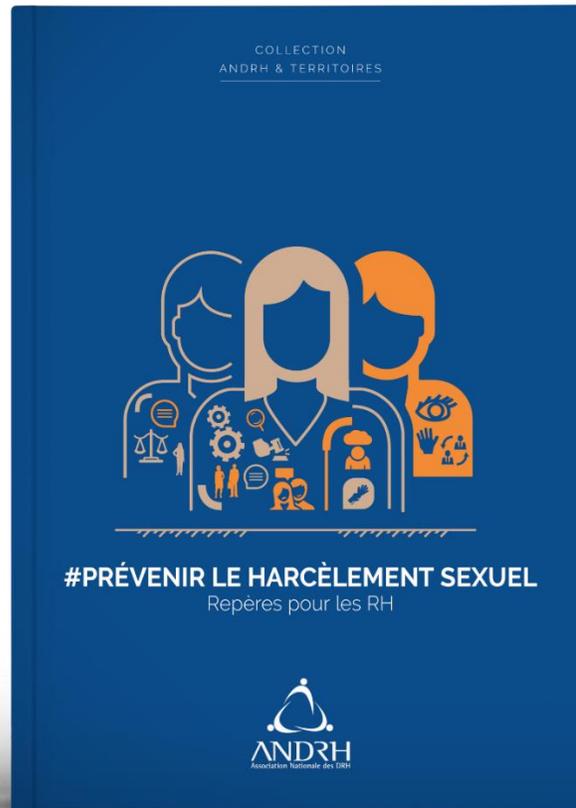
Groupes locaux
représentés

Objectifs

- ✓ Faire le point sur un sujet délicat
- ✓ Identifier les difficultés
- ✓ Diffuser les bonnes pratiques

Livrable

- ✓ Un livre blanc pour partager les résultats des travaux du groupe de travail avec l'ensemble de la communauté RH



Prévenir le harcèlement sexuel

Repères pour les RH
Collection ANDRH et Territoires

PRÉFACE



La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, premier pilier de la Grande cause du quinquennat

Marlène Schiappa, Secrétaire d'Etat auprès du Premier
Ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes
et de la Lutte contre les discriminations

Retour sur La conférence-débat du 29 janvier



Le 29 janvier
2019



A l'Assemblée
Nationale



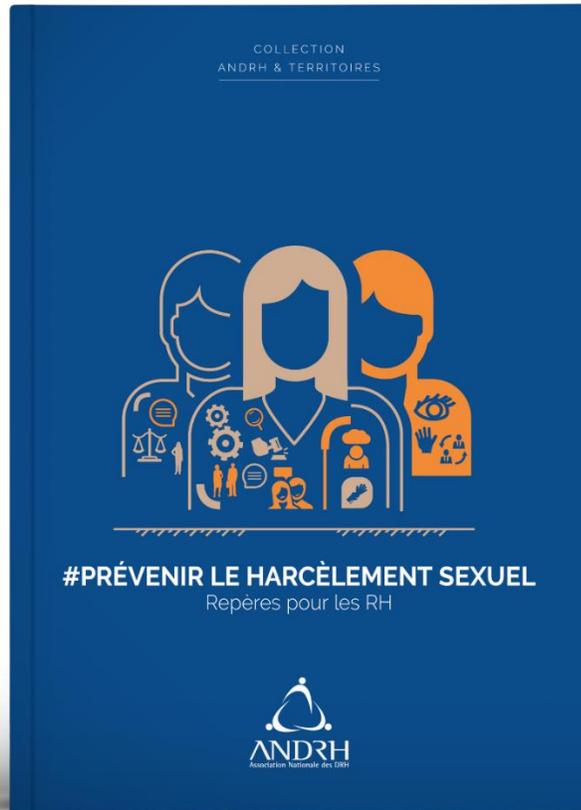
Retrouvez les vidéos de la
conférence-débat
*Prévenir le harcèlement sexuel –
repères pour les RH*
sur notre chaîne Youtube



Prévenir le harcèlement sexuel

Repères clés pour les RH

Le livre blanc Prévenir le harcèlement sexuel – Repères pour les RH



Prévenir le harcèlement sexuel Repères pour les RH Collection ANDRH et Territoires

Donne les repères juridiques, les apports des nouvelles lois, les peines encourues et les sanctions à appliquer

Définit le harcèlement sexuel

Précise les obligations de l'employeur

Rassemble des bonnes pratiques de RH visant à

- Prévenir via la formation
- Diligenter une enquête interne
- Mettre en place une cellule d'écoute
- Libérer la parole
- Mobiliser les IRP

Programme

Introduction

Contexte et chiffres clés

Le harcèlement sexuel, de quoi parle-t-on?

Repères juridiques

Les différentes formes de harcèlement sexuel

Les obligations de l'employeur

Quel rôle pour les RH?

Bonne pratique 1: Former et sensibiliser

Bonne pratique 2: Diligenter une enquête

Bonne pratique 3: Mettre en place une cellule d'écoute

Bonne pratique 4: Libérer la parole

Bonne pratique 5: Mobiliser les IRP

REPERES POUR LES RH

TEMOIGNAGES

Les actions du ministère de la culture en interne et en externe

Sodexo: un accord international contre le harcèlement sexuel



DÉFINITION LÉGALE DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Que ce soit en droit pénal ou en droit du travail, le harcèlement sexuel est un délit qui se caractérise par :

- « Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent 'une situation intimidante, hostile ou offensante'. »
- « Toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers* est encore considérée comme du harcèlement sexuel. » LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- « Un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel »
Arrêt du 17 mai 2017 n° 15-19300 de la Cour de Cassation
- « Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la personne harcelée et son harceleur. »
Article 222-33 du Code pénal.

ZOOM SUR...



LE HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE

Pour la cour d'appel d'Orléans, le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où « sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

Exemple : Un employé affiche sur le mur de son bureau un calendrier contenant des photos de femmes nues.



JURISPRUDENCE

« Est justifié le licenciement d'un.e salarié.e protégé.e auteur.e de propos obscènes à caractère dégradant et de contacts physiques non désirés envers un.e salarié.e placé.e sous son autorité. »

CAA de Versailles, 16.03.2010, n°09VE00930

« Le ou la salarié.e qui tient des propos à caractère sexuel envers ses collègues par messages électroniques hors du temps et du lieu de travail peut être sanctionné.e par l'employeur.e. »

Cass. Soc, 19.10.2011, n° 09-72672

Un arsenal judiciaire renforcé

La loi du 6 août 2012

- Crée un nouveau délit qui vise les actes discriminatoires faisant suite à un harcèlement sexuel : désormais, toute différence de traitement opérée entre les personnes résultant du fait qu'elles aient subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné sur de tels faits constitue une discrimination.
Articles 222-33 du Code pénal et L. 1153-1 du Code du travail
- Renforce la prévention du harcèlement sexuel dans le monde professionnel. La victime n'a plus à prouver l'existence d'un harcèlement mais doit simplement établir des faits qui permettent au juge d'apprécier la réalité

La loi « Rebsamen » du 17 Août 2015 dispose que

« 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



Un arsenal judiciaire renforcé



La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 prévoit que

- la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle devra désormais inclure l'enjeu de la lutte contre le harcèlement sexuel et la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Des référents en matière de prévention du harcèlement sexuel chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés devront être désignés dans toute entreprise d'au moins 250 salariés et au sein du comité social et économique avant le 1^{er} janvier 2019.
- L'obligation d'information contraint l'employeur à informer du contenu de l'article 222-33 du code pénal relatif à la répression des faits de harcèlement sexuel par tout moyen et par affichage dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. A cela s'ajoute la nécessité pour l'employeur de mentionner les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Les différentes formes de harcèlement sexuel



Le harcèlement sexuel peut prendre

□ Des formes verbales :

- « plaisanteries » obscènes,
- commentaires sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ;
- « avances » à connotation sexuelle ;
- questions intrusives

□ Des signes non verbaux explicites :

- dévisager avec insistance,
- déshabiller du regard,
- adopter une gestuelle à connotation sexuelle

□ Des contacts physiques :

- proximité physique intrusive, même sans contact,
- attouchements, même considérés sans connotation sexuelle
- tapes sur les fesses...

Harcèlement ou agression?

En cas de contact sur une ou plusieurs parties intimes comprenant les fesses, la poitrine, le sexe, les cuisses et la bouche sans consentement, il peut s'agir d'une agression sexuelle.

=> Passible de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende

Les obligations de l'employeur

Le Code du travail dispose que l'employeur.e est tenu.e de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Les mesures réglementaires



Obligation de prévention et de sécurité: protection de la santé des salarié.es

Obligation d'affichage des textes relatifs au harcèlement sexuel dans les lieux de travail et d'embauche

Les mesures organisationnelles



Des modifications dans l'aménagement des lieux de travail peuvent s'avérer utiles (cloisons et porte vitrées, couloirs bien éclairés etc.)

Des changements dans les équipes de travail, dans la composition de l'effectif et des déplacements professionnels

Programme

Introduction

Contexte et chiffres clés

Le harcèlement sexuel, de quoi parle-t-on?

Repères juridiques

Les différentes formes de harcèlement sexuel

Les obligations de l'employeur

Quel rôle pour les RH?

Bonne pratique 1: Former et sensibiliser

Bonne pratique 2: Diligenter une enquête

Bonne pratique 3: Mettre en place une cellule d'écoute

Bonne pratique 4: Libérer la parole

Bonne pratique 5: Mobiliser les IRP

REPERES POUR LES RH

TEMOIGNAGES

Les actions du ministère de la culture en interne et en externe

Sodexo: un accord international contre le harcèlement sexuel



Harcèlement sexuel: quel rôle pour les RH?

Difficultés et bonnes pratiques

Bonne pratique de RH

1. Former et sensibiliser

4 axes d'une formation efficace pour les managers et responsables RH

Caractériser et définir le harcèlement sexuel

- Définir le harcèlement sexuel.
- S'appropriier le cadre juridique.
- Repérer les comportements à risque
- Les conséquences psychosomatiques du harcèlement sexuel au travail

Prévenir le harcèlement sexuel

- Les mesures règlementaires
- Les outils de communication : valeurs, charte du comportement, code de bonne conduite...
- Les mesures organisationnelles
- Les mesures individuelles, les comportements adéquats

Réagir à un cas de harcèlement sexuel

- Écouter avec bienveillance et neutralité.
- Recueillir les faits, les preuves, des écrits et des témoignages.
- Comportements à adopter et erreurs à éviter.
- Éviter une action Prud'homale.
- Prendre les mesures disciplinaires.

Les recours possibles et les sanctions encourues

- Les recours : médecin du travail, représentant.es du personnel, organisations syndicales et inspections du travail.
- Les sanctions et actions disciplinaires
- Les pénalités

PAROLE DE DRH

“

Il existe des formations managers sur l'égalité professionnelle et toutes sortes de discriminations mais il n'existe pas de formations quand les situations se présentent.

”

Bonne pratique de RH

2. Diligenter une enquête

❑ Consigner les faits de harcèlement

- Dresser un récit chronologique précis et détaillé des faits

❑ Rassembler les preuves

Il est important de **pouvoir établir la preuve** d'une situation de harcèlement le plus rapidement possible :

- devant le **Tribunal correctionnel** en cas de poursuite pénale
- devant les juridictions civiles, notamment le **Conseil de prud'hommes pour les salariés de droit privé**
- devant le **Tribunal administratif** pour les agents de la fonction publique



BON À SAVOIR!

Les preuves peuvent prendre plusieurs formes. Par exemple :

- Les échanges de mails, SMS, mots manuscrits;
- Les échanges de lettres avec l'employeur.e;
- Les certificats médicaux (y compris médecine du travail) et arrêts de travail;
- La constatation des faits par un.e huissier.e;
- La trace de refus de promotions, primes, formations, etc.;
- La copie des mains courantes;
- Attestations de collègues, inspection du travail, parents et amis, syndicalistes...

Les possibles interlocuteurs de la fonction RH et des victimes sont :

- Le/la médecin traitant, le/la médecin du travail ou le/la médecin de prévention;
- Les délégués du personnel ou représentants syndicaux;
- Le référent dédié membre du CSE
- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT);
- L'inspection du travail;
- Le Défenseur des droits;
- Les délégué.e.s régionales et départementales aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes;
- Les associations de défense des victimes;
- Le/la procureur.e de la République ou les services de police.

PAROLE DE DRH

Le travail de reconstitution des faits peut s'avérer compliqué et éprouvant pour les victimes

Bonne pratique de RH

2. Diligenter une enquête



QUESTIONNAIRE TYPE

Il peut être utile de développer un questionnaire type ou une grille d'entretien qui aide la personne en charge de diligenter l'enquête à rester factuel et à ne rien oublier.

Exemples de questions pour le/la présumé.e responsable :

- Pouvez-vous nous relater les faits qui se sont déroulés avec le ?
(Des faits précis notamment ton et mots employés)
- Vous êtes-vous entretenu.e avec suite à cet incident?
- Est-ce que c'est la 1^{re} fois que vous avez ce comportement avec ce.tte collaborateur.trice?

Exemples de questions pour les témoins :

- Pouvez-vous nous relater les faits qui se sont déroulés avec le ?
(Des faits précis notamment ton et mots employés)
- Est-ce qu'il.elle s'est entretenu.e avec la victime suite à cet incident?
- Est-ce que c'est la 1^{re} fois qu'il.elle a un tel comportement avec ce.tte collaborateur/trice?
- Est-ce qu'il.elle a demandé une autre personne de débriefier avec elle sur l'incident?

PAROLE DE DRH

“
J'ai été confronté
à des cas de
harcèlement sexuel.
Toute la difficulté
réside dans
la qualification
des faits.

”

[Retrouvez le questionnaire type mis à disposition en cliquant ici](#)

Bonne pratique de RH

3. Mettre en place une cellule d'écoute

Le harcèlement sexuel au travail constitue une agression subtile contre laquelle il est **extrêmement difficile de se défendre**. En effet, il constitue une effraction psychique, par un envahissement de l'intimité et de la vie privée de la personne ciblée.

Les victimes rencontrent des difficultés psychologiques réelles:

- Peur de parler, crainte des conséquences sur sa vie professionnelle et privée (conjoint.e, entourage)
- Honte, culpabilité, humiliation
- Peur des représailles et de perdre son emploi
- Solitude, isolement etc.

Une ligne d'écoute anonyme tenue par des professionnel.les formé.es peut réduire la souffrance psychique et offrir des solutions pratiques.



Sans oublier la ligne « écoute RH » mise à disposition par l'ANDRH à ses membres!

[Pour en savoir plus](#)



Bonne pratique RH

4. Libérer la parole

Les réseaux de femme jouent un rôle clef pour aider les femmes à progresser dans leur carrière et pour accélérer la prise de conscience des entreprises sur la nécessité de valoriser ce potentiel.

Ils peuvent être identifiés comme **un tiers de confiance pour libérer la parole des femmes** sans jugement; ils peuvent également challenger la direction générale sur leurs engagements et leur exemplarité en terme de lutte contre le sexisme.

Il existe en France plus de 450 réseaux de femmes

PAROLE DE DRH

“
Il est souvent
difficile de libérer
la parole des femmes.
”

Objectifs des réseaux de femmes :

- Aider à la féminisation de l'entreprise tant sur le plan du recrutement que sur le plan de la promotion des femmes
- Lutter contre un sentiment d'isolement
- S'exprimer librement sur des sujets tels que le sexisme ordinaire, les discriminations genrées, le harcèlement moral et sexuel
- Prendre conscience que ces types de comportement ne sont pas tolérés et tolérables et savoir les identifier
- Mettre en œuvre toute une série d'actions pour remédier au sexisme ordinaire, au harcèlement d'ambiance..
- Débattre et s'entraider et partager son expérience

PAROLE DE DRH

“
Les femmes ne sont
pas assez sensibilisées
sur ce qui est
acceptable et
ce qui ne l'est pas.
”

Bonne pratique RH

5. Mobiliser les IRP



EXEMPLE D'ACCORD PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES OÙ LA NOTION DE HARCÈLEMENT EST MENTIONNÉE

L'entreprise réaffirme sa volonté de prévenir et de lutter contre toute forme de sexisme et contre le harcèlement sexuel. À ce titre, il est rappelé que le harcèlement sexuel constitue un délit passible de sanction pénale et entraîne des sanctions disciplinaires.

L'entreprise rappelle qu'un dispositif de prise en charge des signalements de harcèlement ou de violence au travail existe. Il sera rappelé aux CHSCT.

L'entreprise s'engage à mener une campagne de sensibilisation prévue au chapitre 1 du présent accord.

Cette campagne permettra d'alerter sur les différentes formes de comportements sexistes, mettra en évidence l'impact pour les personnes qui en sont victimes et les risques encourus par les personnes qui en sont à l'origine.

Une plaquette reprenant les mesures de prévention, des conseils de conduite à tenir sera mise à disposition des salariés.

PAROLE DE DRH

“

Les IRP, souvent à forte dominante masculine, peuvent être compliquées à mobiliser. Les représentants ne se sentent pas toujours concernés et n'aiment pas jouer ce rôle.

”

Programme

Introduction

Contexte et chiffres clés

Le harcèlement sexuel, de quoi parle-t-on?

Repères juridiques

Les différentes formes de harcèlement sexuel

Les obligations de l'employeur

Quel rôle pour les RH?

Bonne pratique 1: Former et sensibiliser

Bonne pratique 2: Diligenter une enquête

Bonne pratique 3: Mettre en place une cellule d'écoute

Bonne pratique 4: Libérer la parole

Bonne pratique 5: Mobiliser les IRP

REPERES POUR LES RH

TEMOIGNAGES

Les actions du ministère de la culture en interne et en externe

Sodexo: un accord international contre le harcèlement sexuel



Retour d'expérience

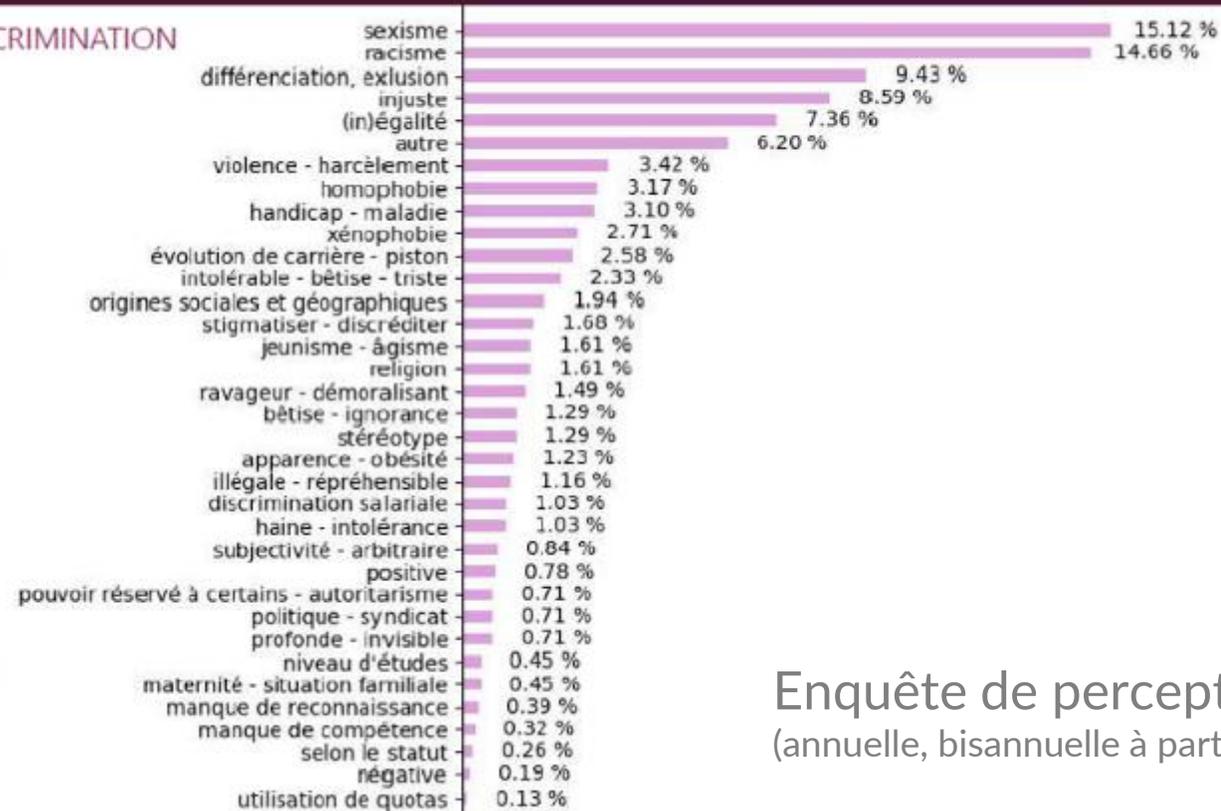
Le ministère de la culture

Mesures et repérages

I) PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Q1 : TERMES ASSOCIÉS À LA DISCRIMINATION

- Les termes proposés étant assez différents, les termes se référant aux mêmes notions ont été regroupés dans les catégories suivantes.
- Les termes les plus fréquents sont :
 - Le **racisme** et le **sexisme**
 - Des synonymes de discrimination ou qualificatifs sur ce que cela évoque



Enquête de perception interne
(annuelle, bisannuelle à partir de 2020)

Mesures et repérages

- ▶ La thématique culturelle dans la prochaine enquête sociologique « **Trajectoires et Origines** », dirigée par Patrick Simon
- ▶ Le volet « Violences et rapports de genre » de **l'Observatoire de la vie étudiante** intègre les établissements de l'enseignement supérieur Culture
- ▶ Mesure de la part de femmes dans les nominations et consécutions dans et par les institutions culturelles et diffusion chaque année dans le cadre de **l'Observatoire de l'égalité**
- ▶ Lancement d'une étude en 2019 sur les parcours féminins et le plafond de verre au Ministère de la Culture



Sensibilisation Campagne interne

- **La cellule d'écoute externalisée**

Distribution de cartes de visite aux personnels et étudiant.es

Diffusion de la brochure de présentation et des informations relatives à la cellule : Bilan annuel, extension...

- **Les schémas et procédures de signalement**

Flyer sur la prévention des discriminations, à l'arrivée de l'agent.e et chaque année avec le récapitulatif de traitement

Communication par l'humour avec la série « **Les Infréquentables** »

SCÈNES DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL : LE SEXE



VOUS VOULEZ DIRE QUE C'EST UNE FEMME QUI VA ME FAIRE PASSER MON ENTRETIEN D'EMBAUCHE ??!

Les discriminations à raison du sexe peuvent être subies tant par les femmes que par les hommes.

Exemple : l'inégalité de rémunération* entre les hommes et les femmes à niveau équivalent de compétences et de responsabilité constitue une discrimination, et est illégale depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

* En 2014, selon l'Insee, lorsque l'on compare les rémunérations à conditions équivalentes (secteur, temps plein, âge, etc.), il reste un écart de 9,9 % qui constitue une « discrimination pure ». Au ministère de la Culture, le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes montre, pour 2016, une différence de 10 % en défaveur des femmes titulaires et non titulaires de catégorie A, de 13% pour les femmes titulaires de catégorie A+ et B, et de 8% pour les titulaires de catégorie C.

Sensibilisation Campagne interne

- ▶ Brochure sur les risques psychosociaux
- ▶ Mise à jour en 2018 de la circulaire de 2005 sur les RPS

Je suis protégé(e)
et informé(e) des suites données

Et ensuite ? AGIR

L'autorité hiérarchique doit avoir l'appui des responsables des ressources humaines :

- recueillir des faits précis ou mener une enquête interne
- signaler au procureur de la République toute situation susceptible de constituer un délit pénal
- rechercher et mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires
- informer et accompagner l'agent et le collectif de travail

L'agent peut :

- effectuer une déclaration d'accident de travail
- bénéficier d'une protection fonctionnelle

la circulaire NFP2158 est disponible sur :
Sensibilisation > Ressources humaines > Cadre > Droits et obligations

Sanctions disciplinaires et pénales :

- l'auteur(e) de faits avérés de harcèlement et de violence au travail est passible d'une sanction disciplinaire
- ces faits sont pénalement sanctionnés

ministère de la Culture
secrétariat général
service des ressources humaines
bureau de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels



Violence physique ou verbale
souffrance au travail
harcèlement moral
violence et harcèlement sexuels ou sexistes

**Victime ou témoin
ne restez pas seul(e)
en parler & agir**

Les droits et recours à qui en parler

Vous vivez une situation difficile

- ✓ vous avez été victime d'agressions verbales ou physiques de la part de vos collègues ou du public
- ✓ vous subissez des comportements, des gestes ou des paroles qui vous semblent inadmissibles
- ✓ vous n'arrivez plus à faire face au stress

Des interlocuteurs sont là pour

- ✓ vous écouter
- ✓ vous informer
- ✓ vous conseiller
- ✓ vous protéger

et faire cesser la situation au plus vite !

À qui en parler ?

■ SUR VOTRE LIEU DE TRAVAI

Responsable hiérarchique	Médecin de prévention	Infirmière(s)
Inspecteur(trice) santé et sécurité au travail	psychologue du travail	Conseiller(trice) ou assistant(e) de prévention
Représentant(e) du personnel	Correspondant(e) handicap et / ou responsable de la prévention des discriminations	Responsable ressources humaines
		Assistant(e) social(e)

■ UNE CELLULE EXTERNE AU MINISTÈRE

ALLODISCRIM / ALLOSEXISM

pour le dépôt et l'envoi pour la collecte, le traitement et le suivi des signalements de cas avérés ou suspects de **discriminations** et de **violences sexuelles et sexistes**

<https://www.allodiscrim.fr/>
Cliquez sur le logo Horizon Publique
numéro vert 0900 10 71 48

par courrier : 51 rue Bonaparte, 75006 Paris
par courrier :
culture.allodiscrim@orange.fr
- pour les victimes de la harcèlement sexuel et sexiste ;
culture.allosexism@orange.fr

1959
Cela empêche
de travailler de la même
manière que quand on ne travaille pas.

■ DES ORGANISMES DE RÉFÉRENCE

DEFENSEUR DES DROITS
Vous pensez que vos droits n'ont pas été respectés ?
Vous pouvez contacter gratuitement : www.defenseurdesdroits.fr
ou 09 69 39 00 00 (appel gratuit)

FRANCE VICTIMES
08VICTIMES 7/7 : 1 33 (0)1 41 69 42 05
08victimes@france-victimes.fr

STOP VIOLENCES FEMMES
www.stop-violences-femmes.gov.fr
Numéro d'écoute destiné aux victimes : 3919
(appel anonyme et gratuit depuis poste fixe)

Sensibilisation Campagnes dans les écoles

AGISSEMENTS SEXISTES
NON
VIOLENCES SEXUELLES
HARCÈLEMENT SEXUEL

VICTIMES OU TÉMOINS, AGISSONS

Viols-femmes-informations
0 800 05 95 95

Permanence créée par le collectif féministe contre le viol ou l'inceste en France, de 10h à 19h.
Numéro gratuit, réponse en plusieurs langues.
[civissos.fr](http://www.civissos.fr)

Stop-harcèlement-sexuel
0 884 28 46 37

Pour toutes les victimes ou témoins de violences qui ont subi le harcèlement sexuel 7 jours/7.
Numéro non gratuit.
stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr

Violences femmes info
3919

Pour les femmes victimes ou témoins de violences sexuelles ou de harcèlement sexuel de 8h à 22h.
Numéro gratuit depuis un poste fixe et accessible sur les tactiles.
stop-violences-femmes.gouv.fr

ANFT
Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail
www.aefv.org

Le défenseur des droits
www.defenseurdesdroits.fr/fr/le-defenseur-des-droits



- Campagne en mars 2018, à l'attention des étudiant.e.s

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
STOP !

Vous faites ce genre de propositions aux étudiantes ?
Agissements sexistes, harcèlement : la loi est claire !

Loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel >

ANFT cped

- Campagne avec le MESRI en novembre 2018 ciblant les étudiant.e.s, les personnels administratifs et enseignants, avec plusieurs affiches.

Sensibilisation

Formations et recrutement

- ▶ Réseau de responsables de la prévention des discriminations
- ▶ Formation de tou.te.s les agent.e.s et managers
- ▶ Formations spécifiques pour les RH et les RPD
- ▶ Guide « Recrutons sans étiquette »
- ▶ Formation égalité au CNAM
- ▶ Participation à un marché interministériel de formation



Objectif zéro discrimination

Moyens d'actions

Les cellules d'écoute : AlloDiscrim, AlloSexism

- ▶ Cellule externe d'avocats indépendants
- ▶ Gratuité et confidentialité
- ▶ Suivi psychologique possible (VHSS)
- ▶ Accessible aux 30 000 agent.e.s et aux 37 000 étudiant.e.s
- ▶ 174 cas traités depuis son installation début 2017
- ▶ Réfère éventuellement au Défenseur des droits



ALLODISCRIM
ALLOSEXISM
Cellule d'écoute, de traitement et d'alerte

- ✓ discrimination
- ✓ harcèlement
- ✓ violences ou agissements à caractère sexuel ou sexiste

Dans le cadre de sa politique égalité femmes/hommes et de promotion de la diversité, le ministère de la Culture s'engage dans un dispositif volontariste de prévention et de traitement des discriminations et des agissements sexuels et sexistes. Le ministère de la Culture met à disposition de toutes et de tous, un accompagnement juridique et, pour les personnes se déclarant victimes de violence ou de harcèlement à caractère sexuel ou sexiste, un accompagnement psychologique.

FAISONS ÉQUIPE
SANS ÉTIQUETTE

Objectif zéro discrimination

victime ou témoin
d'une discrimination ?

Contactez
ALLODISCRIM
anonyme et confidentiel
cellule d'alerte et d'écoute

<https://www.allodiscrim.fr/>
n° vert gratuit 0800 10 27 46
culture.allodiscrim@orange.fr
ALLODISCRIM
222 boulevard Saint-Germain, 75007 Paris

Code employeur Ministère : 1959

Toute l'info disponible sur Sésamphone
> Ressources Humaines > Égalité & Diversité > Que faire en cas de discrimination

Moyens d'actions

Les chartes des écoles ESC



Chacune des 99 écoles devra être dotée d'une charte d'ici fin 2019. Aujourd'hui, 38 écoles

7 axes doivent obligatoirement figurer dans les chartes :

- ▶ Référents
- ▶ Prévention des discriminations
- ▶ Développement de statistiques genrées
- ▶ Équité dans les processus de recrutement et l'accès à toutes les fonctions
- ▶ Transmission d'une culture de l'égalité
- ▶ Accompagnement vers des carrières diversifiées
- ▶ Promotion de l'égalité et des dispositifs existants

Le Ministère accompagne les écoles :

Tronc commun aux chartes
Fiches pratiques à caractère juridique
Outils de communication
Veille réglementaire et outils pratiques

Moyens d'actions

Les chartes des écoles ESC



Exemple de charte : Extraits de la charte éthique du Conservatoire national de musique et de danse de Paris

03 _ UNE LUTTE CONTRE TOUTES LES **FORMES DE HARCÈLEMENT** ET LES **ATTITUDES SEXISTES**

LE CONSERVATOIRE DE PARIS S'ENGAGE À :

- 3.1 Diffuser largement aux élèves, aux enseignants et personnels administratifs et techniques les informations sur les droits des victimes de violences, de harcèlement et de discriminations (guide juridique, vade-mecum, conférences, etc.).
- 3.2 Intégrer des modules de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que sur les discriminations liées au genre.
- 3.3 Apprendre aux élèves à mieux analyser et identifier certains stéréotypes notamment dans les pratiques musicales et chorégraphiques.

03 _ LA LUTTE CONTRE TOUTES LES **FORMES DE HARCÈLEMENT ET LES** **ATTITUDES SEXISTES**

- Diffusion d'un guide juridique et de lutte contre les violences et le harcèlement à destination des personnels administratifs et techniques, des enseignants et des élèves
- Conférences sur les violences sexistes et les pratiques discriminantes
- Réunion de sensibilisation en direction des élèves. Cette action vient en complément d'un message d'information intégré dans le guide d'accueil de l'année scolaire 2017-2018. Présence du Centre régional d'information pour la santé des jeunes (CRIPS) le 13 mars 2018 - animation et rencontres sur les questions de santé et de harcèlement
- Désignation de référents pour les domaines pédagogique et administratif
- Formations traitant des techniques de dépistage et d'accompagnement du harcèlement sexuel

Moyens d'action

Autres chartes



- ▶ Chartes avec les entreprises du cinéma
- ▶ Charte avec PFDM (Pour les Femmes Dans les Médias)
- ▶ Modèle de charte en chantier pour le secteur du jeu vidéo
- ▶ Charte en chantier avec les élus territoriaux (FNCC/France Urbaine)

Moyens d'action Contre le cyber-harcèlement

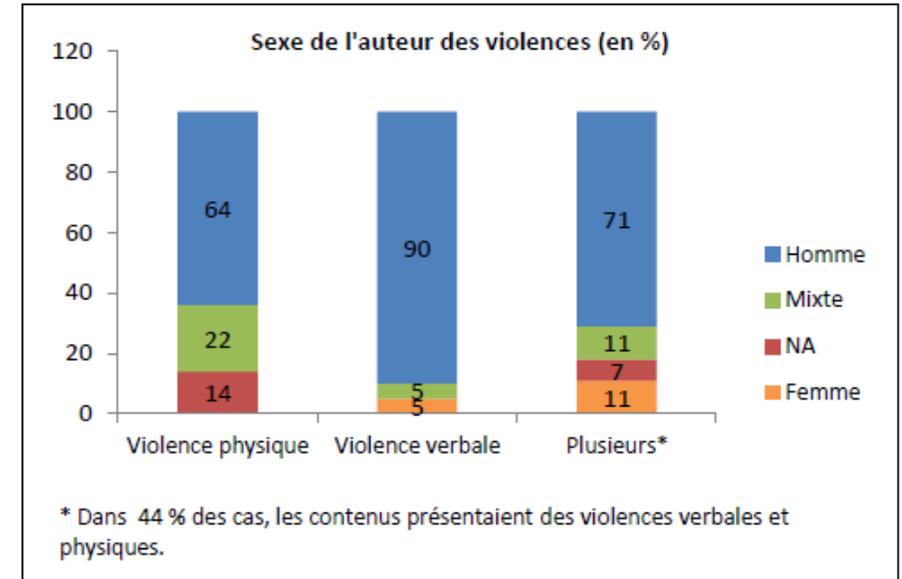


- ▶ **Groupe de travail** avec le Ministère de la Justice et le Secrétariat d'Etat au Numérique sur l'amélioration de la prévention en matière de cyberharcèlement
 - ▶ charte nationale de modération des contenus
 - ▶ généralisation de Respect Zone
 - ▶ contenus à disposition des modérateurs rappelant le droit,
 - ▶ signalement facilité pour les modérateurs auprès des autorités.

- ▶ **Extension du domaine d'application du CSA** pour mieux couvrir le cyberharcèlement

Prévention

- ▶ **Toutes les inégalités sont des violences faites aux femmes.**
- ▶ **Lutte contre les stéréotypes**
 - ▶ dans la publicité
 - ▶ dans les médias et les contenus audiovisuels
 - ▶ dans le système éducatif : programmes et manuels scolaires



Extrait de l'étude CSA-CNC sur l'image des femmes sur YouTube.

- ▶ **Parvenir à l'égalité professionnelle : engagements avec le **Protocole d'accord** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
 - ▶ Enveloppe de 500 000 € dégagée pour réduire les inégalités salariales
 - ▶ Suivi des nominations

Retour d'expérience

Sodexo

Le fondement des engagements contre le harcèlement sexuel



- ▶ Le groupe Sodexo travaille avec l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes) depuis de nombreuses années.
- ▶ Sodexo et l'UITA ont signé un accord cadre international en 2011 sur le **respect des droits fondamentaux de la personne humaine**. Depuis plus de 10 ans, nous entretenons un excellent dialogue avec l'UITA et cet accord, le premier de son genre dans notre secteur d'activités, confirme notre engagement à respecter la liberté d'association et de négociation collective.
 - ▶ Liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective
 - ▶ Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire
 - ▶ Abolition effective du travail des enfants
 - ▶ Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- ▶ A l'occasion d'une réunion annuelle avec l'UITA en 2016, décision commune des 2 parties de mettre en place un groupe de travail sur le harcèlement sexuel.

Les engagements de Sodexo contre le harcèlement sexuel



- ▶ **Sodexo signe avec l'UITA, le 21 juin 2017, d'un engagement conjoint de prévention du harcèlement sexuel.**
- ▶ **Cet engagement est la prolongation d'une politique ferme et engagée contre la prévention du harcèlement sexuel déjà menée au sein du groupe depuis de nombreuses années.**
- ▶ **Déroulement du projet :**
 - ▶ Réunions avec un groupe de travail pendant une année : groupe de travail composé de la Direction de Sodexo, des membres de l'UITA ainsi que des partenaires sociaux français FO/CGT ainsi qu'un représentant syndical de nos pays du Nord (très avancés en la matière).
 - ▶ Objectifs :
 - ▶ Informer les affiliés du syndicat
 - ▶ Sensibiliser tous les acteurs
 - ▶ Mise en place d'un process de remontée des informations : Speak up
- ▶ **Déploiement de l'accord :**
 - ▶ Communiqué de presse commun entre Sodexo et l'UITA
 - ▶ Mise en ligne de l'accord sur tous les sites intranet du groupe avec traduction en langue locale (8 traductions officielles actuellement)
 - ▶ Chaque pays doit mettre en place un système de remontée de l'information
 - ▶ Mise en place d'une formation dans le cadre d'un module global de lutte contre le harcèlement, lutte contre le blanchiment et data privacy.

Contenu de l'accord du 21 juin 2017



► Les principes de l'accord:

- Il s'agit d'un texte structurant qui a pour objectif de développer et d'appliquer des principes, des procédures et des processus relatifs au harcèlement sexuel sur les lieux de travail.
- Cet engagement conjoint doit s'appliquer à l'ensemble de la chaîne d'acteurs chez Sodexo (collaborateurs, managers, clients, consommateurs...)
- Ces principes, procédures et processus sont fondées sur des instruments internationalement reconnus, dont :
 - La Convention 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession)
 - Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales
 - La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

► Un accord comprenant une volonté de mise en œuvre autour de 2 axes :

- Une traduction de l'engagement conjoint sur l'intranet de chaque pays
- Une Formation à l'attention de tous les collaborateurs autour de mises en situations filmées

Questions

Ressources complémentaires



Que contient le guide?

Des **fiches repères** pour les victimes d'agissements sexistes, les employeurs, les services des ressources humaines et les représentant.e.s du personnel

- **Dix leviers d'action** pour agir au sein de l'entreprise contre le **sexisme**

[Téléchargez le kit de communication](#)

Ressources complémentaires



Le site du gouvernement « STOP aux violences faites aux femmes »

Informations et ressources pour les victimes, les professionnel.les et les témoins
Liste des associations locales susceptibles d'être utiles.

[Consulter le site](https://stop-violences-femmes.gouv.fr/)



Deux vidéos Youtube utiles

« *Voulez-vous une tasse de thé?* »

clarifie la notion de consentement dans une vidéo ludique en établissant un parallèle entre les relations sexuelles et une tasse de thé.

« *Guillaume Meurice questionne le harcèlement sexuel* »

3 français sur 4 ont du mal à faire la différence entre harcèlement et séduction. Faites le test avec Guillaume Meurice et Marilyn Baldeck, spécialiste des violentes faites aux femmes

Ressources complémentaires



Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale

- Fiche 1 : État des lieux des discriminations dans la fonction publique territoriale
- Fiche 2 : Cadre juridique de la non-discrimination dans la fonction publique territoriale
- Fiche 3 : Recruter sans discriminer
- Fiche 4 : Gérer la carrière sans discriminer
- Fiche 5 : Réagir face aux discriminations et au harcèlement
- Fiche 6 : Mesurer les discriminations pour progresser vers l'égalité
- Fiche 7 : S'engager, sensibiliser et former
- Fiche 8 : Agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes
- Fiche 9 : Recruter et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap et/ou malades

[Téléchargez les fiches pratiques](#)

Ressources complémentaires

Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

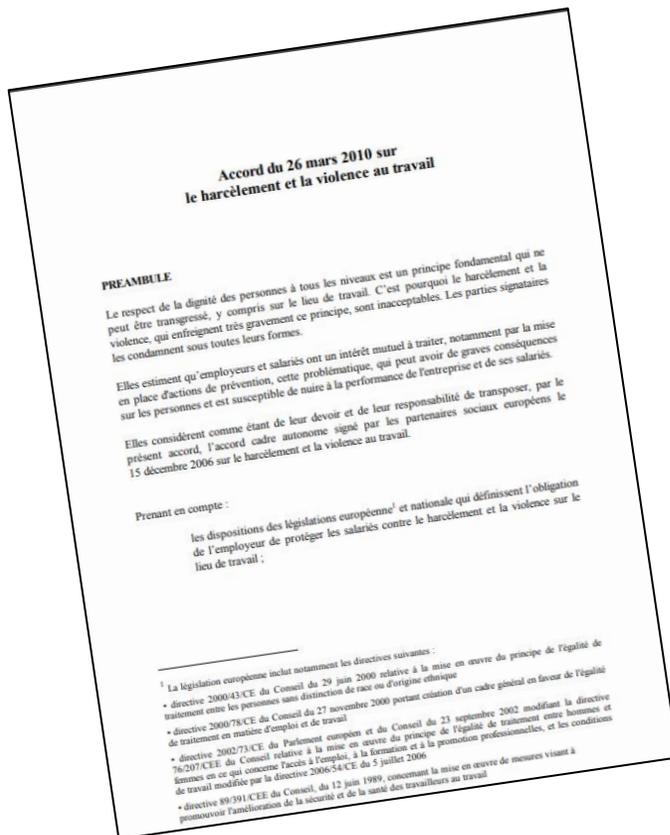
Signé par les partenaires sociaux français, l'accord invite les entreprises :

à déclarer clairement que le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ne sont pas tolérés,
à prévoir des mesures appropriées de gestion et de prévention.

Il fournit une trame d'intervention à formaliser par l'entreprise : suivi des plaintes, respect de la confidentialité, prise en compte des avis de toutes les parties concernées, sanction disciplinaire en cas de fausse accusation, recours à un avis extérieur, médiation... Il rappelle que l'employeur a la responsabilité de déterminer, examiner et surveiller les mesures appropriées à mettre en place, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants.

Cet accord national est la transposition de l'accord-cadre européen signé en 2007.

[Consulter l'accord](#)





A vos agendas pour vos prochains webinars !



Suivez également toute l'actualité de l'ANDRH sur

www.andrh.fr



Et dans *Personnel*, la revue de l'ANDRH !



11
AVR

WEBINAR "INDEX #EGAPRO F/H: ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉ.ES, ÊTES-VOUS PRÊT.ES?"

🕒 12:00 - 13:00 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

L'index de l'égalité femmes / hommes est une nouvelle mesure permettant aux entreprises de calculer leur note, sur la base de 4 ou 5 indicateurs en fonction de leurs effe...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)



25
AVR

WEBINAR "PARENTALITÉ - REPÈRES ET PRATIQUES POUR LES RH"

🕒 12:00 - 13:00 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe notamment par une meilleure conciliation des temps de vie. Favoriser l'équilibre entre vie privée et profes...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)



12
AVR

MATINALE DE DÉCRYPTAGE "FINANCEMENT DE LA FORMATION À L'HEURE DE LA RÉFORME : LE BIG BANG POUR LES DRH ET LES DAF"

🕒 09:00 - 12:30 / 📍 Ministère de la santé et des solidarités au 14 avenue Duquesne, 75007 Paris

Regards croisés DAF/DRH autour de la question du financement de la formation professionnelle à l'ère de la réforme. Avec la participation de : Laurence BRET...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)