

LE BAROMETRE

des violences sexistes et sexuelles au travail

NOTICE D'UTILISATION

Cette notice d'utilisation a pour vocation d'expliciter les situations évoquées dans le baromètre des violences sexistes et sexuelles au travail. Ainsi, pour chaque situation un ou des exemples concrets sont présentés.

Il vous permettra d'échanger avec vos collègues, encadrant(e) et subordonné(e) afin de savoir à quel type d'infraction les situations correspondent et de mieux évaluer leur niveau de gravité.

Ces situations sont présentées sous la forme d'une graduation (du vert au rouge) qui tient compte du degré de gravité de ces actes et de leur qualification pénale : agissements sexistes, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol.

Le silence ou l'absence de réaction ne valent pas consentement.

Les situations et les exemples cités ci-dessous ne sont pas exhaustifs.

	SITUATIONS	EXEMPLES
Environnement sain	Egalité professionnelle F/H respectée	Vous avez le temps de faire votre travail correctement sans pression.
	Travail en confiance	Votre hiérarchie est à l'écoute et prend les mesures nécessaires lorsque vous êtes en difficulté.
	Reconnaissance du travail indépendamment du genre	« <i>Merci pour votre travail, pour votre investissement</i> »
	Respect du pronom (elle/il) et du prénom d'usage	Sur votre acte de naissance, votre prénom est « <i>Lucas</i> ». A votre demande, on vous appelle « <i>Louise</i> » et on utilise le pronom « <i>elle</i> ». L'évocation de l'agent s'effectue également dans ce respect.
	Remarques constructives en lien avec le cadre du travail	Vous êtes régulièrement en retard, on vous le fait remarquer en vous demandant d'être ponctuel. Vous avez dénoué un conflit entre deux agents au travail, on vous félicite pour votre sens du relationnel.
	Respect du refus de relations extraprofessionnelles	On vous propose un dîner après le travail. Vous refusez. Votre relation professionnelle reste inchangée.
Agissements sexistes	Propos ou blagues sexistes et/ou LGBT phobes	« <i>Ce poste nécessite de l'autorité, ce n'est pas fait pour une femme</i> » « <i>On va laisser une femme faire le compte-rendu/le café, elles savent mieux le faire !</i> » « <i>Elle ne tiendra pas au poste de directeur, elle est trop sensible</i> » « <i>Ta femme, elle est là pour prendre le congé enfant malade !</i> » « <i>Les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois</i> » « <i>Il serait temps que tu fasses ton coming out !</i> »
	Commentaires sur l'apparence	« <i>Quel beau décolleté !</i> » « <i>Une chemise à fleurs, ça fait quand même un peu féminin</i> » « <i>Ce pantalon met tes formes en valeur</i> »
	Opinions et projets dénigrés	<i>En raison de votre sexe, de votre genre :</i> - On ne vous écoute pas lors d'une prise de parole - On met en doute sans raison votre avis - Quelqu'un reprend à son compte une idée sans reconnaître qu'elle vient de vous
	Octroi de surnoms	« <i>ma belle</i> » « <i>le beau gosse</i> » « <i>la miss</i> » « <i>mes petits cocos</i> » « <i>ma chérie</i> » « <i>ma jolie</i> »

LE BAROMETRE

des violences sexistes et sexuelles au travail

	SITUATIONS	EXEMPLES
Harcèlement sexuel	Evocation de sexualité et/ou d'intimité	<i>Evoquer ses expériences, ses désirs sexuel/les, faire des blagues à caractère sexuel, parler de rêves érotiques, taquiner une personne sur ses parties intimes, mimer des actes sexuels.</i>
	Intrusion dans la vie privée	On vous suit, jusqu'à chez vous. On vous appelle ou vous envoie des messages de manière répétée, en dehors des heures de travail.
	Mécontentement après refus de s'immiscer dans la vie privée	Vous êtes écarté(e) des réunions et du travail d'équipe, les appréciations vous concernant ont changé car vous avez refusé de boire un verre/dîner/déjeuner avec votre supérieur hiérarchique ou un collègue.
	Rumeurs diffusées sur la personne	« Si tu n'avais pas couché avec le chef, tu n'aurais jamais eu ta promotion », « Des collègues font des commentaires sur des réseaux sociaux concernant votre prétendue liaison avec un collègue, un supérieur/subordonné », « Je suis sûr qu'elle/il est homosexuel(le) ».
	Recherche systématique d'être seul(e) avec la personne	Une personne de votre service : - S'arrange pour se retrouver toujours avec vous, dans une pièce fermée. - Vous invite seul(e), régulièrement, en réunion, sur un sujet qui concerne également d'autres membres du service.
	Offres de cadeaux sans consentement	On vous offre régulièrement des fleurs, des chocolats, ce qui vous dérange. On vous offre des bas.
	Regards insistants et gestes déplacés portant atteinte à la personne	On regarde régulièrement votre décolleté, vos jambes, etc. On vous impose un massage des épaules ou des pieds. On vous siffle ;
	Envoi de SMS ou courriels à connotation sexuelle sans accord	On vous envoie des messages à caractère sexuel alors que vous avez exprimé votre désaccord. On vous envoie régulièrement des messages pour vous inviter à dîner malgré vos refus systématiques.
	Diffusion et promotion d'images à caractère érotique et/ou pornographique	Un collègue affiche dans le bureau un calendrier de femmes/hommes dénudés. Envoi d'une photo pornographique personnelle ou non à un(e) collègue.
	Non-respect du refus de relations extraprofessionnelles	Vous avez refusé de dîner/boire un verre avec une personne de votre service. La personne vous oblige à dîner tout de même avec elle. Vous subissez des représailles après avoir refusé de boire un verre avec votre collègue.
	Demande d'un acte sexuel	« Venez chez moi ce soir pour passer un bon moment » « Quand est-ce qu'on couche ensemble ? »
Hostilité ou menace professionnelle liée au refus d'un acte sexuel	On vous fait chanter et vous propose un « verre » chez lui/elle en échange d'une promotion. « Si tu ne veux pas perdre ton boulot, tu sais ce qu'il te reste à faire » On menace de nuire à votre réputation si vous ne cédez pas à des avances sexuelles.	
Agression sexuelle	Atteinte à l'intégrité physique (se frotter, attoucher...)	On vous touche les fesses, la poitrine, l'intérieur des cuisses, le sexe. Des lèvres glissent vers votre bouche au moment de vous faire la bise. En passant prendre un dossier, derrière vous, quelqu'un en profite pour se frotter à vos fesses.
Viol	Pénétration	« Le viol est un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence (ex : <i>fellation</i>), contrainte, menace ou surprise » Code pénal (articles 222-23).

LE BAROMETRE

des violences sexistes et sexuelles au travail

Quelle est la différence entre de la séduction/drague le harcèlement ?

La différence réside dans le consentement. La séduction implique un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.

La séduction...

Lorsque la personne souhaite en séduire une autre, elle a des propos et des comportements respectueux ; elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre.

Le harcèlement...

A l'inverse, la personne qui harcèle veut imposer ses choix. Elle ne tient pas compte des désirs d'autrui, ni du consentement de l'autre. La victime est mal à l'aise, humiliée, en colère.

Elle cherche à éviter de se retrouver avec la personne qui la harcèle. S'installe alors une situation de domination. Les comportements et propos subis créent un climat d'insécurité, de peur et de tension pour la victime. Ils peuvent être traumatisants pour celle-ci.

Extrait du guide de l'ANACT contenu dans le jeu « Sexisme sans façon(s) ».

Quelles sont les 5 parties du corps considérées par la jurisprudence comme étant à caractère sexuel ?

- Bouche
- Seins
- Sexe
- Cuisses
- Fesses

Les victimes et les témoins sont protégées par la loi. Le code général de la fonction publique, le code du travail, le code pénal et la loi le Pors interdisent et sanctionnent les représailles qui pourraient être faites à leur encontre.

Rappel des sanctions et/ou peines encourues :

	Définition	Article de loi	Sanction/Peine encourue
Agissement sexiste	« 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.131-3 du code général de la fonction publique repris de l'article L.1142-2-1 du code du travail	Sanctions disciplinaires
Outrage sexiste	« Imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité ou l'expose à une situation pénible. »	Article 621-1 du Code Pénal	750€ d'amende Sanctions disciplinaires

LE BAROMETRE

des violences sexistes et sexuelles au travail

	Définition	Article de loi	Sanction/Peine encourue
Harcèlement sexuel	<p>1) « Constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; »</p> <p>2) « 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. »</p>	Article 222-32 du Code Pénal	<p>2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende</p> <p>Sanctions disciplinaires</p>
Agression sexuelle	« Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »	Article 222-22 du Code Pénal	<p>5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende</p> <p>Sanctions disciplinaires</p>
Viol	« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, 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	<p>15 ans de réclusion criminelle</p> <p>Sanctions disciplinaires</p>

Si vous êtes victime ou témoin de violences sexistes ou sexuelles, vous pouvez demander de l'aide à :

- Votre hiérarchie,
- Aux cellules d'écoute, dont les numéros sont disponibles sur le site intranet égalité/diversité : <http://egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr/index.php/logo-cellule-d-ecoute>
- Mais aussi d'autres acteurs internes comme la médecine de prévention, le service social ministériel, les représentants du personnel ou les référents d'Égalité-Diversité.
- La plateforme Pros Consulte au 0800 738 314 est disponible 24H/24 et 7J/7 si vous souhaitez échanger.

Les ressources :

- Site du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer : Égalité-Diversité : <http://egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr/index.php/la-double-labellisation-egalite-diversite/lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles>
- Le site gouvernemental « Arrêtons les violences » : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>
- Le jeu co-édité avec l'ANACT « Sexisme sans façon(s) » (disponible selon les départements au niveau des préfectures ou auprès d'une DDI).