FORMATION DES RÉFÉRENT.E.S EN PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Observatoire des violences envers les femmes
Martinique
www.ovifem.alefpa.asso.fr

Observatoire des violences envers les femmes
Martinique

1ERE PARTIE

LES RÉFÉRENT.E.S

Observatoire des violences envers les femmes
Martinique

LES RÉFÉRENT.E.S

Toute entreprise d'au moins 11 salariés = référent CSE

- est censée mettre en place un comité social et économique (art L2311-2).
- Le Comité social et économique désigne parmi ses membres un *référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* (Art L.2314-1)

Dans toute entreprise d'au moins 250 salariés =

référent CSE + référent-entreprise

- « est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de *lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes*. » Art. 1153-5-1

2E PARTIE

CATÉGORIES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Observatoire des violences envers les femmes
Martinique

1/ LES AGISSEMENTS SEXISTES

Ce que prévoit le Code du travail (agissement dans l'entreprise)

« 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. »

(Art. L1142-2-1 du Code du travail)

1/ LES AGISSEMENTS SEXISTES

Ce que prévoit le Code du travail (agissement dans l'entreprise)

- aussi bien des femmes que des hommes,
- mais constat : femmes sont principalement visées.
- Ils peuvent aussi concerner l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (homosexualité, transexualité etc…).

<u>Les sanctions :</u> <u>Sanctions disciplinaires</u>

2/ LE HARCÈLEMENT SEXUEL

(CODE DU TRAVAIL ET CODE PÉNAL)

2 types d'actes

Type 1 – Actes répétés :

« 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* » (Code du travail et code pénal)

2/ LE HARCÈLEMENT SEXUEL

(CODE DU TRAVAIL ET CODE PÉNAL)

2 types d'actes

Type 2 – Acte unique suffisamment grave :

« pression grave, même non répétée, exercée dans le *but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle* » (Code du travail et Code pénal)

2/ LE HARCÈLEMENT SEXUEL

(CODE DU TRAVAIL ET CODE PÉNAL)

- Concernant la répétition :

Peut être liée à la pluralité des auteurs

2/ LE HARCÈLEMENT SEXUEL

(CODE DU TRAVAIL ET CODE PÉNAL)

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Peuvent aller de l'avertissement jusqu'au licenciement ou à la radiation

AUTRES SANCTIONS

Protection des témoins dans le code du travail : 1 an d'emprisonnement et 3 750 euros pour les faits de discrimination à l'encontre d'une personne ayant dénoncé un harcèlement sexuel (art. L.1155-2)

Peuvent être condamnés à verser des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé :

- l'auteur
- l'entreprise qui a manqué à son devoir de protection

3 - LES AGRESSIONS SEXUELLES (CODE PÉNAL)

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec **violence**, **contrainte**, **menace** ou **surprise** » (Art 222-22 du code pénal)

3 - LES AGRESSIONS SEXUELLES (CODE PÉNAL)

Parties du corps les plus concernées (jurisprudence) :

La bouche / la poitrine / le sexe / les fesses / les cuisses

3 - LES AGRESSIONS SEXUELLES (CODE PÉNAL)

SANCTIONS PENALES :

5 ans de prison et 75 000 € d'amende

10 ans de prison et 150 000 € d'amende si circonstances aggravantes

En cas de pénétration sexuelle (par violence, menace ou surprise), l'agression sexuelle est un VIOL, classé dans la catégorie des crimes :

15 ans de réclusion criminelle

peut aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes

Délai de prescription : 20 ans

3E PARTIE

LES MESURES DE PROTECTION DANS L'ENTREPRISE

Observatoire des violences envers les femmes
Martinique

LES MESURES DE PROTECTION DANS L'ENTREPRISE

<u>Les personnes protégées</u>

- Salarié-e
- Stagiaire ou personne en formation
- Candidat-e à un recrutement

(Article L1153-2 Code du travail)

LES MESURES DE PROTECTION DANS L'ENTREPRISE

Les obligations de l'employeur

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

(Article L1153-5 du code du travail)

LES MESURES DE PROTECTION DANS L'ENTREPRISE

<u>Doivent notamment être mises en œuvre :</u>

- Information (par tout moyen dont affichage) des salarié.e.s, personnes en formation, candidat.e.s à un recrutement sur :
  - Le texte de l'article 222-33 du code pénal (harcèlement sexuel)
  - les infractions et les peines encourues

> Mise en place du ou des référent.e.s

MERCI DE VOTRE ATTENTION !

Observatoire des violences envers les femmes
Martinique

www.ovifem.alefpa.asso.fr