

# PROTOCOLE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXISTE ET LES VIOLENCES SEXUELLES

Adopté par délibération du conseil d'administration du 16 décembre 2020

Modifié par délibération du conseil d'administration du 18 octobre 2021

## Engagements des signataires

### 1. Respecter le code du travail

Le respect de ce protocole commence par le respect de la loi et du code du travail face aux violences sexistes et sexuelles au travail. Ce protocole rappelle les obligations de l'employeur et les définitions des actes répréhensibles.

#### a. Obligations générales et spécifiques de l'employeur

##### **Les obligations générales de l'employeur : Articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail**

Obligation générale de santé et de sécurité (ou moyens renforcés)

*L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

- Prévenir les situations à risques.
- Former/informer les salariés.
- Gérer par une organisation et des moyens adaptés les situations de survenance des risques.

##### **Les obligations spécifiques de l'employeur : Article L. 1153-5 1°, L. 2314-1 et L. 2315-32 du code du travail**

Obligation spécifique de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel

- Prévenir les risques.
- Mettre en terme lorsqu'ils se déroulent.
- Sanctionner le cas échéant.

Désignation d'un référent CSE harcèlement sexuel et agissement sexiste

- Droit d'alerte.
- Promotion de la santé, sécurité,
- Conditions de travail.
- Formation SSCT prise en charge.

#### b. Définitions des formes de violence sexuelles et sexistes

##### **Harcèlement sexuel – Art. 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.

##### **Agissements sexistes - Art. L. 1142-2-1 du code du travail**

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.

##### **Agressions sexuelles - Art. 222-22 et suivants du code pénal**

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ».

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

### **Viol – Art. 222-23 et suivant du code pénal**

« 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 est un viol.

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

### **Exhibition sexuelle - Article 222-32 du code pénal**

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

### **Harcèlement environnemental (jurisprudence) - Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017.**

Depuis 2017, le fait de tenir dans un open-space des propos à connotations sexuelles répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel. « Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

## **2. Former la direction, les équipes d'encadrement et la DRH sur les sujets de violences sexuelles et d'agissements sexistes (VHSS)**

Dans un délai d'un an à compter de la publication du protocole, les représentants et représentantes légaux des structures, ou toute personne ayant officiellement reçu une délégation de pouvoir à cet effet, s'engagent à suivre une formation sur la prévention des violences sexuelles et sexistes ayant pour but :

- de connaître les obligations des employeurs en matière de prévention des violences sexuelles et sexistes et d'actions à mener en cas de fait réel ;
- d'identifier le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles.

Si une démarche de formation a été engagée par les structures dans l'année précédente, elle pourra être prise en compte.

Ces modules de formations devront être renouvelés tous les deux ans.

## **3. Informer, sensibiliser les équipes et organiser la prévention des risques**

La structure doit former et sensibiliser l'ensemble des équipes avec lesquelles elle collabore, quel que soit leur statut juridique :

- En mettant en place un dispositif de sensibilisation pour les salariées permanentes et les salariés permanents, tous les 2 ans.
- En mettant à disposition des documents d'information sur les comportements inappropriés.
- En affichant les risques encourus en cas de non-respect des règles (dans les espaces communs, dans les studios, les loges...).
- En assurant l'information des salariées non permanentes et de salariés non permanents, par exemple en joignant au règlement intérieur, au contrat de travail ou à la fiche de paie une information sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.
- En proposant des référentes et des référents à qui s'adresser dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise.
- En mettant en place, quand il s'agit de productions artistiques qui peuvent utiliser le nu ou des situations à caractère sexuel, un plan de prévention spécifique avec notamment un référent ou une référente pour suivre la production, de sa conception jusqu'au spectacle, conseiller les équipes, etc...

## **4. Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu**

Les représentants légaux des entreprises s'engagent à mettre en place un dispositif de signalement interne à disposition de toute personne témoin ou victime de violence sexiste ou sexuelle.

Ce dispositif doit permettre de garantir la confidentialité des échanges et permettre de :

- Signaler, en interne ou en externe, de manière efficace (référént identifié, adresse mail dédiée, ...) tout agissement susceptible de caractériser un fait de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle
- Assurer la protection de la personne ayant signalé les faits (aménagement des conditions de travail...)
- Assurer la protection des témoins éventuels (anonymat)
- Recevoir et écouter la personne signalant des faits susceptibles d'être qualifiés de violences sexuelles et sexistes
- Faire un compte-rendu écrit
- Mener ou faire mener une enquête (par le CSE, l'inspection du travail...), c'est-à-dire recevoir les personnes impliquées pour clarifier et analyser les faits et apporter toute la lumière nécessaire sur les faits incriminés
- Engager une procédure de sanction à l'encontre de la personne responsable des faits, si ceux-ci sont avérés, c'est-à-dire s'il s'avère que la vérité de certains faits est établie
- Dans le cas d'un établissement public, informer le Procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale en cas de connaissance de faits qui pourraient s'apparenter à un délit ou un crime.
- Dans tous les cas, informer la victime de ses droits pour qu'elle puisse, si elle le souhaite, engager des démarches judiciaires et l'accompagner dans ces démarches.

## **5. Engager un suivi et une évaluation des actions**

Afin de vérifier l'impact des mesures du protocole, la structure s'engage à réaliser un diagnostic annuel de son niveau de sécurisation en termes de violences sexuelles et sexistes.

Ce diagnostic prendra la forme d'un questionnaire anonyme diffusé parmi l'ensemble des salariés et salariées.