

Violences sexistes et sexuelles au travail



Identifier

Comprendre

Agir

Guide à l'attention des salariés et salariées
occupant un emploi permanent ou
sous le régime de l'intermittence

Avertissement

Ce guide traite des violences sexistes et sexuelles et détaille plusieurs exemples de situations. La lecture peut générer des émotions négatives ou faire resurgir des souvenirs désagréables. Si ces sensations persistent, n'hésitez pas à vous tourner vers des professionnels de santé et psychologues du travail. Les personnes victimes de violences ne sont jamais responsables de ce qu'elles subissent et la responsabilité relève toujours de l'auteur des violences. Aucune parole, tenue ou comportement ne peuvent servir à justifier de tels actes.



Les violences sexistes et sexuelles demeurent très présentes dans l'ensemble du secteur de la musique, quel que soit l'espace de travail. Selon une enquête menée par le collectif CURA et la GAM en 2019¹, parmi un panel de 256 répondantes travaillant dans le secteur musical, 1 femme sur 3 dit avoir été victime, au moins une fois, de harcèlement sexuel au cours de sa carrière.

Ces violences sont interdites par la loi et votre employeur a l'obligation de les prévenir, de les faire cesser, d'en sanctionner les auteurs et de vous protéger. Ce guide, élaboré par le Centre national de la musique, est un outil de prévention dans lequel vous retrouverez :



**les définitions légales
des violences**



**les outils pour
les reconnaître et
les signaler**



**les contacts clés
sur le sujet**

**Pour plus d'informations ou si vous êtes victime ou témoin
de violences sexistes ou sexuelles, vous pouvez contacter :**

Les référents « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements
sexistes »
de l'entreprise et/ou du Comité social et économique

Nom : Contact :

Autres contacts utiles dans la structure

.....
.....
.....

en externe :

Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture :

☎ 01 87 20 30 90 du lundi au vendredi de 9 h à 13 h et de 14 h à 18 h,

par mail : violences-sexuelles-culture@audiens.org

ou sur le site internet : violences-sexuelles-culture.org

Retrouvez plus d'informations sur
les personnes à contacter en page 10 de ce guide.

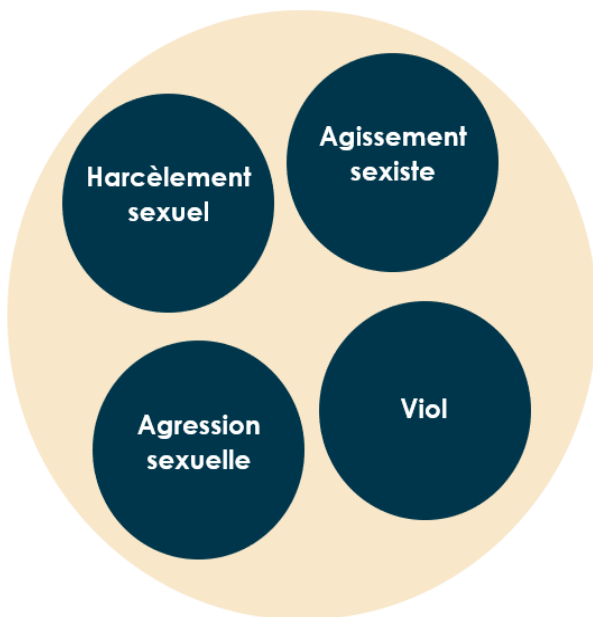
¹ Collectif CURA et la GAM : Enquête exploratoire sur la santé & le bien-être dans l'industrie musicale, publiée en 2019.

Reconnaître les violences sexistes et sexuelles :

Définitions légales et exemples

Il peut parfois être difficile de reconnaître les violences sexistes ou sexuelles : elles peuvent être banalisées, excusées, minimisées, voire encouragées par des comportements, des éléments de langage, des idées, des images, des stéréotypes ou des mythes ancrés dans la société. C'est ce que l'on appelle la culture du viol.

Toutes les violences sexistes et sexuelles sont interdites par la loi. Savoir identifier et nommer les violences sexistes et sexuelles permet de lutter contre elles. Vous retrouverez ci-après les définitions figurant dans le Code pénal et dans le Code du travail ainsi que des exemples pour mieux identifier les violences sexistes et sexuelles.



Les agissements sexistes



Définition :

Les agissements sexistes sont définis par la loi 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 1142-2-1 du Code du travail).

Exemples : omission ou dépréciation des compétences : « *La technique c'est pas pour les nanas* », « *Il faut être un homme pour jouer du tuba* »... ; sexisme « bienveillant » à travers des stéréotypes de sexe : « *Pas mal pour une fille !* », « *Félicitations pour ton bébé, mais c'est dommage pour ta carrière !* » ; critiques, remarques ou blagues sexistes : « *Vous les mecs vous ne savez pas faire deux choses à la fois* » ; surnoms infantilisans ou dégradants tels que « *ma chérie* », « *ma petite* », « *ma poule* »...



Peine encourue :

Les agissements sexistes sont passibles de sanctions disciplinaires par l'employeur.

Le harcèlement sexuel



Définition :

Le harcèlement sexuel est défini à l'article 222-33 du Code pénal comme le fait « d'imposer à une personne, de façon répétée (au moins deux fois peu importe le délai entre les deux agissements), 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.

Ces propos ou comportements peuvent être imposés à une même victime :

- par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ou successivement ;
- par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

— **Exemples** : blagues graveleuses ; insistance pour faire la bise ; actes sexuels mimés ; sifflements ; regards insistants ; SMS à caractère pornographique ; intimidation ; caresse des épaules, cheveux et mains, massage des épaules à répétition alors que la victime n'a rien demandé ; demandes sexuelles explicites, questions sur la vie sexuelle et remarques répétées telles que : « Sois plus sexy quand tu chantes », « Quand est-ce qu'on couche ensemble ? », « Elle on sait comment elle a eu sa promotion... », remarques sur le physique ou la tenue : « Ce petit jean, c'est une invitation »...

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.

— **Exemples** : chantage sexuel, intimidation, menace : « On passe la nuit ensemble et on reparle de ton contrat demain matin ? »...

Le Code du travail précise à l'article 1153-1 qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou assimilés au harcèlement sexuel et ajoute aux articles suivants :

- qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire [...] pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel » ;
- ni pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.



Peine encourue :

2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Cette sanction peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque le harcèlement est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction.

Les actes de harcèlement sexuel commis en dehors du temps et du lieu de travail peuvent être sanctionnés pour faute grave dès lors que « les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle ». (Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272)



Délai de prescription :

6 ans à partir de l'acte le plus récent de harcèlement.

L'agression sexuelle



Définition :

L'agression sexuelle est définie à l'article 222-22 du Code pénal comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte (physique ou morale), menace ou surprise » quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime. L'agression sexuelle se caractérise lorsqu'un contact corporel est établi entre l'agresseur et sa victime, l'atteinte sexuelle faisant référence à tout acte d'attouchement ou de mise à nu des zones sexuelles (la bouche, les seins, les fesses, l'entrejambe et le sexe).

Est également assimilé à une agression sexuelle le fait de contraindre une autre personne à subir une agression sexuelle de la part d'un tiers, ou encore lorsqu'une personne administre à une autre et à son insu une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard une agression sexuelle.

L'agression sexuelle est dite aggravée lorsqu'elle est commise sur une personne sous l'emprise de drogue ou d'alcool, sur personne vulnérable (femme enceinte, personne âgée...) ou encore imposée à un mineur ou une mineure de moins de quinze ans.

— Exemples : baisers forcés, main aux fesses, attouchement, caresse imposée entre les cuisses...



Peine encourue :

5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende. Lorsque l'infraction est commise par une personne ayant autorité sur la victime, la peine peut être portée à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende.



Délai de prescription :

6 ans à compter du jour de l'infraction.

Le viol



Définition :

Le viol est défini à l'article 222-23 du Code pénal comme « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise ».



Peine encourue :

15 ans d'emprisonnement. Des circonstances aggravantes (lorsqu'il est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou par toute personne ayant sur la victime une autorité de fait ou de droit, etc.) peuvent porter la peine à 20 ans de réclusion criminelle. La tentative de viol est punie des mêmes peines.

Le viol étant un crime, son signalement est obligatoire par toute personne en ayant connaissance. « Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »



Délai de prescription :

20 ans pour un viol sur majeur à compter du jour où l'infraction a été commise.

Reconnaître les mécanismes des violences sexistes et sexuelles

Il n'y a pas de profil type de l'agresseur ou du harceleur. Néanmoins, il y peut y avoir des mécanismes communs dans les stratégies mises en place par les auteurs de violences sexistes ou sexuelles qui ont été identifiés par des acteurs et actrices de terrain. Ces mécanismes ne sont ni exhaustifs ni systématiques et peuvent parfois se confondre.

Plus les équipes de travail sont intransigeantes face à de tels comportements, plus ils sont difficiles à mettre en place pour les auteurs des violences sexistes et sexuelles et plus il est facile pour les victimes ou les témoins de s'exprimer.



Victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles :

Qui contacter et dans quels cas ?

Victimes de violences sexistes et sexuelles :

Je souhaite signaler des violences sexistes et sexuelles :

- l'employeur ou un responsable hiérarchique ;
- un ou une responsable ou membre des ressources humaines ;
- les référents « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »

Nom :

Contact :

- les référents « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du Comité social et économique (si votre entreprise est dotée d'un CSE – article L. 2314-1 du Code du travail)

Nom :

Contact :

- l'agent de contrôle compétent de l'inspection du Travail

Nom :

Contact :

- un délégué syndical

Nom :

Contact :

- le dispositif de signalement particulier mis en place au sein de la structure (mail, n° de téléphone anonyme...)

.....
.....
.....

- le Défenseur des droits : par téléphone 09 69 39 00 00, en remplissant le formulaire en ligne, par courrier : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 (inutile d'affranchir).

J'ai besoin de conseils et/ou d'un accompagnement dans mes démarches :

Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture :

 **01 87 20 30 90**

violences-sexuelles-culture@audiens.org

Du lundi au vendredi de 9 h à 13 h et de 14 h à 18 h.

- les référents « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de la structure ou du CSE mentionnés ci-dessus ;
- la médecine du travail/service de santé au travail, pour obtenir un avis ou des certificats médicaux

Nom :

Contact :

- Association européenne des violences faites aux femmes au travail (AVFT) : 01 45 84 24 24 ; le lundi de 14 h à 17 h – mardi et vendredi de 9 h 30 à 12 h 30 ou contact@avft.org ;
- Violences Femmes Info : 39 19, du lundi au samedi de 9 h à 19 h.

Je souhaite agir en justice :

- saisine du conseil des prud'hommes ;
- plainte contre l'auteur des violences sexistes et sexuelles auprès d'un commissariat de police ou d'une brigade de gendarmerie.

Témoins de violences sexistes et sexuelles :

Quelle attitude adopter vis-à-vis de la victime ?

- exprimer votre solidarité (« *Ce n'est pas ta faute* » ; « *C'est grave : ces actes et propos sont interdits et punis par la loi* » ; « *L'agresseur est le seul responsable* ») ; rejeter la recherche de soutien de l'auteur des violences sexistes et sexuelles ;
- proposer votre aide, en témoignant ou accompagnant la victime auprès des personnes compétentes pour recueillir un signalement ;
- soutenir la victime après les faits : demandez-lui ce que vous pouvez faire pour elle ou si elle va bien.

J'oriente la victime vers :

- les personnes compétentes et les dispositifs adéquats pour le recueil de signalement (référents, employeur, RH, inspection du Travail...) ;
- les personnes et structures d'accompagnement (Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture ; médecine du travail, AVFT...).

Je me protège :

Être confronté à des violences dans le cadre du travail peut avoir des conséquences (stress, du mal à dormir, tristesse, culpabilité, etc.). Vous pouvez vous aussi vous rapprocher des structures proposant de l'accompagnement (Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture, médecine du travail...).

Quelques conseils utiles pour le signalement

Pour le témoignage oral :

La priorité est d'informer au plus vite l'employeur ou l'un de ses représentants afin qu'il prenne les mesures pour faire cesser les faits de violences sexistes et sexuelles. Le signalement peut donc être d'abord fait oralement auprès de l'une ou plusieurs des personnes mentionnées précédemment.

Le signalement doit explicitement mentionner que les faits dont vous vous estimez victime ou dont vous témoignez constituent une violence sexiste ou sexuelle.

Par écrit :

Dans un second temps, dans le cadre de l'enquête, il sera nécessaire d'apporter un maximum d'éléments de preuve à travers la constitution d'un dossier comprenant :



le récit chronologique et détaillé des faits retranscrivant exactement les propos tenus ou les gestes effectués (contexte, agissements, réaction de la victime, SMS, courriels, courriers échangés avec la personne responsable des faits ; l'existence de témoins ou de personnes ayant été informées des agissements) ;



tout élément susceptible de constituer une preuve (certificats médicaux et avis de la médecine du travail ; attestations de collègues témoins des faits ; attestations de toute personne ayant reçu des confidences circonstanciées ; noms de salariés victimes du même harceleur ; copie de plaintes ou de mains courantes).