Pour plus de contenu, connectez-vous !

Violences Sexistes et Sexuelles

Comment contacter la cellule au sein de nos coopératives ?

Quels obligations de l'employeur·se ? On parle ici de prévention et d'action en cas de signalement.

- Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?
- Quelles obligations de l'employeur·se ?
- Idées reçues
- Ressources

Violences sexistes et sexuelles, de quoi parle-t-on ?

Agissement sexiste

> 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 L1142-2-1 - Code du travail**

Les faits sont caractérisables comme tel si ils répondent à ces trois conditions :

- Agissement subi (absence de consentement)
- En lien avec les ste?re?otypes de genre
- Caracte?re ne?gatif, puisqu'il de?le?gitime une personne ou créé un environnement de travail délétère.

Harcèlement sexuel

> Aucun salarié ne doit subir des faits :
>
> 1° Soit de harcèlement sexuel, 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 ;
>
> Le harcèlement sexuel est également constitué :
>
> a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de 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 ;
>
> b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;
>
> 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, 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.
>
> **Article L1153-1 du code du travail**

Agression sexuelle

> “Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise”
>
> **Article 222-22 du code pénal**

Si contact physique sur une des cinq parties du corps dites "sexuelles" (seins, cuisses, bouche, fesses et sexe) les faits peuvent être caractérisés d'agression sexuelle.

Viol

> 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 est un viol.
>
> Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.
>
> **Article 222-23 - code pénal 23**

Quelles obligations de l'employeur·se ?

> L'employeur se doit de prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité** et **protéger la santé physique et mentale** des travailleurs.
>
> Article L4121-1 du code du travail

L’employeur doit :

- Assurer la sécurité des salarié·es
- Préserver la santé physique et mentale

Il a donc l’obligation de **prévenir les VSS** et d’**intervenir en cas de signalement**

→ Dans le cadre d'un signalement pour harcèlement, agression ou viol : une enquête interne doit être réalisée et un rapport remis au instances décisionnaires.

→ Dans le cadre du travail de prévention, nous souhaitons également continuer à proposer des formations sur les VSS (cf Formation d'Anne Cécile Besson "Harcèlement et violences sexistes et sexuels, identifier, prévenir, agir" pour plus d'info contacter formation@grap.coop), animer régulièrement des ateliers sur le sujet, proposer un module VSS à la journée Vie coopérative, alimenter une étagère dédiée dans la librairie Grap, travailler sur le règlement intérieur...

> NB : Il s'agit bien d'une obligation de l'employeur : dans le cas de Grap, cela concerne donc toutes les activités intégrées. Pour les activités associées, la cellule VSS pourrait être là en appui.

ATTENTION : Une enquête interne ne se substitue en aucun cas à la justice. La Justice est saisie s'il y a un dépôt de plainte.

Idées reçues

> Tirées de la formation "Harcèlement et violences sexistes et sexuels, identifier, prévenir, agir" de Anne-Cécile BESSON

Idée reçue #1 - « Y’a pas de ça chez nous »

➡ 32% des femmes actives ont déjà vécu harcèlement ou agression sexuelle au travail

Idée reçue #2 - « Si ça arrive, la victime en parlera rapidement à l’employeur·euse »

➡ 30% ne parlent à personne

➡ 30% signalent à la hiérarchie

➡ 40% en parlent à d’autres (au travail ou en dehors)

Idée reçue #3 - « Si l’employeur·euse est au courant, iel saura gérer »

➡ Dans 30% des cas, la victime démissionne, mute ou est déclarée inapte

➡ Dans 13% des cas seulement il y a sanction

(*Chiffres de 2015)*

Ressources

Document de référence

Guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sur le site Guide pratique VSS.

Sites ressources

- **AVFT** (Association contre les Violences Faites aux Femmes au Travail) : association féministe autonome qui défend les droits au travail et à l'intégrité de la personne. Elle a pour champ d'action et de réflexion toutes les formes de violences contre les femmes, bien qu'elle se soit spécialisée dans la dénonciation des violences sexistes et sexuelles au travail. https://www.avft.org/

- **Egae** : Le groupe Egaé est une agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles. https://groupe-egae.fr/

Personnes ressource

- Avocate : Audrey Pinorini
- Formatrice : Anne-Cécile Besson
- Inspection du travail : 0 806 000 126 (service gratuit + prix appel) pour joindre un agent des services de renseignements en droit du travail.
- Médecine du travail



Affiches

Merci à L'association Bouillon Cube qui fournit ces magnifiques affiches que l'on imprime et affichent pendant nos séminaires.

Pour les retrouver les affiches (et le mode d'emploi), suivez ce lien : https://bouilloncube.fr/actions-culturelles-et-transversales/prevention-sexisme/



- Cartes t'es relou



Autres ressources :

Vidéos

- Le consentement avec un thé
- Hacèlement - Martin, sexe faible

Podcast

- Le Que-sais-je de l'agression sexuelle
- Un Podcast à Soie, divers sujets féministes
- YESSS, revient sur les victoires de femmes et des minorités de genre contre les injonctions et violences sexistes

Livres

- *Faire Justice* de Elsa Deck Marsault : https://lafabrique.fr/faire-justice/

Jeu

- *Moi c'est madame*


MOI C'EST
MADAME
LE JEU QUI IMPOSE LE RESPECT
AXELLE GAY & ELSA MISKÉ
SECONDE ÉDITION