

Séminaire de l'ANISST

15 octobre 2024

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

amandine.aspe@developpement-durable.gouv.fr

06 65 43 58 75

- 1. Quelques chiffres**
- 2. De quoi parle-t-on ?**
- 3. Les obligations dans la FP**
- 4. Les rôles des différents acteurs
(FS / CSA, employeur, ISST)**
- 5. Jugements**

1. Quelques chiffres

Au travail

Observatoire Ekilibre conseil-OpinionWay
Enquête 2023

- **73 % des salariés sondés estiment que l'action de leur entreprise est satisfaisante.**
 - Les blagues à connotation sexuelle ou se référant spécifiquement au genre sont moins fréquentes (respectivement moins 13 et 10 points).
 - **Mais le sexisme ordinaire n'a pas disparu. Sur les 12 derniers mois, 49 % des actifs ont été exposés à de telles situations.**
 - Sans surprise, les femmes sont deux fois plus concernées que les hommes quant aux discriminations relatives à leurs compétences (en raison de leur genre) et aux attitudes vis-à-vis de leur physique ou de leur tenue vestimentaire.
-

2. De quoi parle-t-on ?

IDENTIFIER ET COMPRENDRE

Qu'est ce que les violences sexiste et sexuelles ?

Ces violences peuvent prendre diverses formes :

- les propos sexistes ;
 - le harcèlement sexuel ;
 - l'agression sexuelle ;
 - Le viol ;
 - l'exhibitionnisme ;
 - le voyeurisme ;
 - le chantage et les menaces ;
 - Le cyber harcèlement ;
 - les messages ou images pornographiques ;
 - l'exploitation sexuelle d'autrui...
-

Qu'est ce que le sexisme ?

Le sexisme est l'attitude de **discrimination** fondée sur le sexe.

Qu'est ce que le sexisme ? bienveillant/hostile/masqué

Exemples INRS.

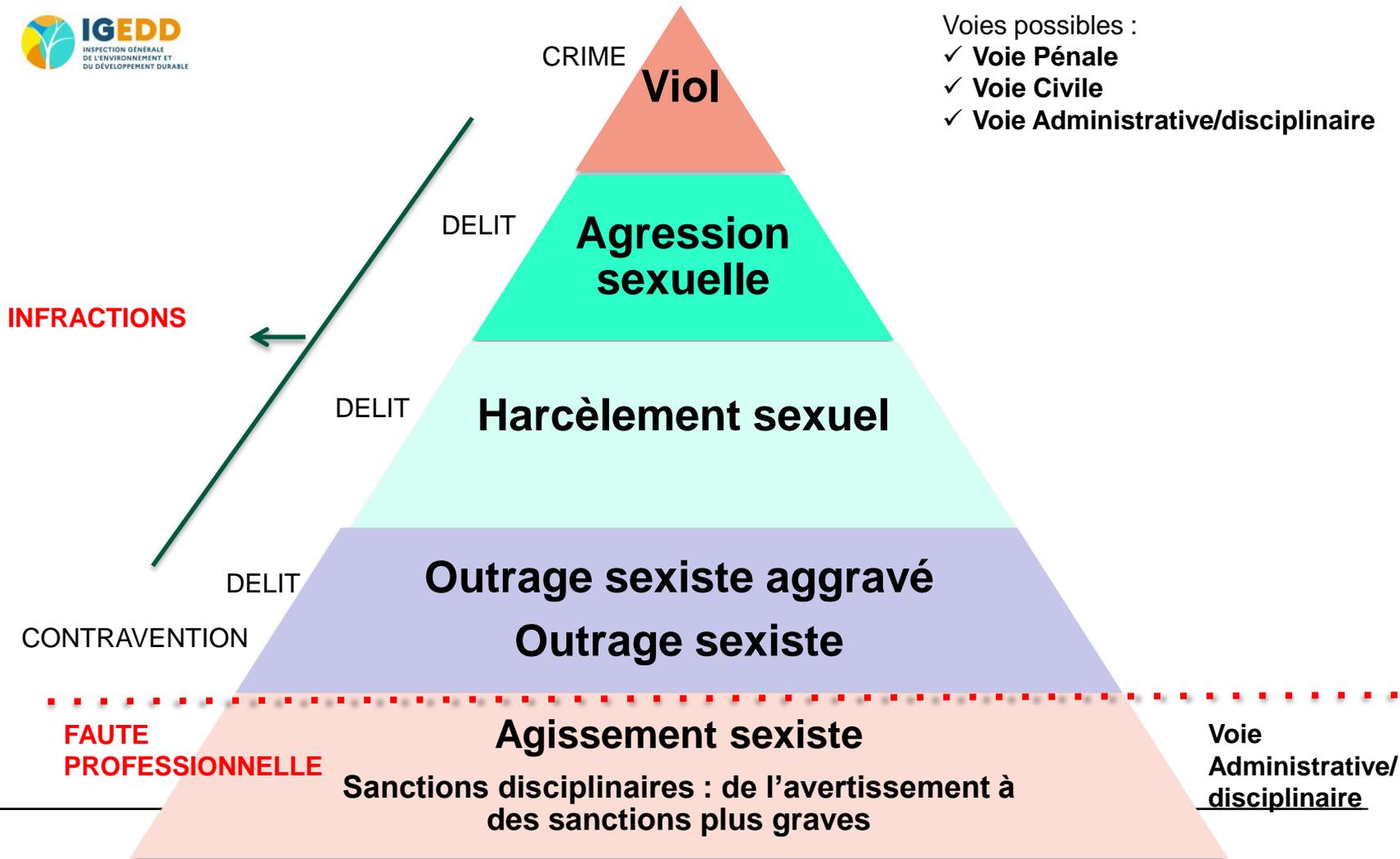
1 « *Quand il y a trop de femmes dans une réunion, on perd beaucoup de temps, car elles sont trop bavardes. »*

2 « *C'est bien d'avoir une femme DRH, les femmes sont plus sensibles et à l'écoute. »*

3 « *Tu ne vas pas fléchir quand même, t'es pas une gonzesse ! »*

4 « *Vous pouvez nous préparer le café, Françoise ? Vous le faites si bien ! »*

5 « *On ne peut pas demander à Paul de participer aux échanges et de prendre des notes, c'est bien connu, les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois. »*



3 types de sanctions

disciplinaires

1 ^{er} groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Avertissement • Blâme
2 ^e groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Radiation du tableau d'avancement • Abaissement d'échelon • Exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 15 jours • Déplacement d'office
3 ^e groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Rétrogradation • Exclusion temporaire de fonctions de 3 mois à 2 ans
4 ^e groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à la retraite d'office • Révocation

civiles

<ul style="list-style-type: none"> • Dommages et Intérêts
--

pénales

		Si circonstance aggravante
Harcèlement sexuel	2 ans de prison et 30 000 € d'amende	3 ans de prison Et 45 000 € d'amende
Agression sexuelle	5 ans de prison Et 75 000 € d'amende	7 ans de prison Et 100 000 € d'amende
Viol	15 ans	20, 30 ou perpétuité

Viols - Articles 222-23 et suivants du Code pénal

Protection contre les discriminations liées au sexe

« Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe. »

Article L. 131-2 du Code général de la fonction publique (CGFP)

Agissement sexiste

*« Aucun agent public 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 L. 131-3 du CGFP

Outrage sexiste

« Le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Article 222-33-1-1 du Code pénal

HARCELEMENT SEXUEL

L'article 222-33 du Code pénal et l'article L. 133-1 du CGFP prévoient 2 formes de harcèlement sexuel :

1° *De harcèlement sexuel, constitué par des 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** ;*

2° *Ou 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.*

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012

HARCELEMENT SEXUEL ENVIRONNEMENTAL OU D'AMBIANCE

Exemple

- Un arrêt de la [Cour d'appel d'Orléans rendu le 7 février 2017 n° 15/02566](#) a reconnu qu'une salariée, **sans être visée directement par les propos et les agissements à caractère sexiste et sexuel de ses collègues** subissait au quotidien un environnement de travail particulièrement hostile rendant ses conditions de travail insupportables.
 - La cour l'a ainsi considérée victime de **harcèlement sexuel d'ambiance**, qui n'apparaissait pas dans la Loi de 2012.
-

HARCELEMENT SEXUEL

L'article 222-33 du Code pénal (modifié par la Loi du 3 août 2018) prévoit également que l'infraction soit également constituée dans 2 autres cas :

1° *Lorsque ces propos ou comportements sont 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 ;*

2° *Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*

AGRESSION SEXUELLE DONT LE VIOL

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

Article 222-22 du Code pénal - délit

*Le caractère « sexuel » peut notamment être caractérisé si le contact physique non consenti intervient sur la **bouche, les seins, les fesses, les cuisses ou le sexe.***

II *Une **agression sexuelle avec pénétration** – par quelque partie du corps ou objet – est un **viol**.*

Article 222-23 du Code pénal (modifié par la loi n°2021-478 du 21 avril 2021 – crime)

Autres

■ Bizutage avec atteinte sexuelle

Article 225-16-1 et suivants du code pénal - délit

■ Exhibition sexuelle

Article 222-32 du code pénal - délit

■ Voyeurisme

Article 226-3-1 du code pénal - délit

■ Cyberharcèlement sexuel

Articles 226-1 et 226-2-1 du code pénal - délit

RECOURS A LA JUSTICE

Principe *non bis in idem* : on ne peut pas être jugé deux fois pour la même chose.

Conseil du ministère de l'Europe et des affaires étrangères : porter plainte dans le pays où on a été agressé. Généralement la présumée victime dépose plainte dans le pays où elle se trouve.

A savoir que pour les cas les plus graves, une procédure pénale peut être initiée en France sous certaines conditions.

→ *L'article 113-7 du Code pénal* français prévoit que la Loi pénale française est applicable à tout délit ou crime commis par un français ou un étranger hors du territoire lorsque la victime est française au moment des faits.

3. Les obligations dans la Fonction publique

Accord 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

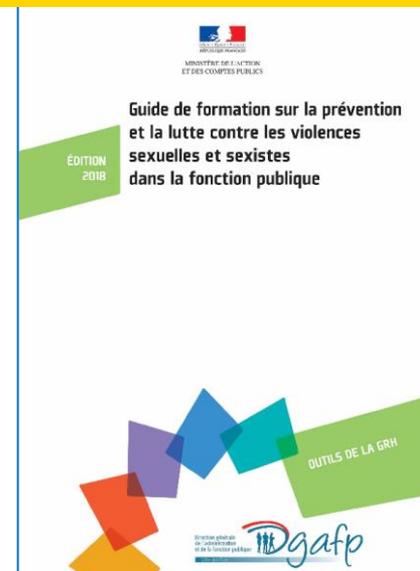
Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Elle s'articule autour de trois axes constituant le plan de prévention :

Axe 1. Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Axe 2. Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes

Axe 3. Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes



Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Actions à mettre en place par l'établissement (prévues par les textes cités avant) :

- Décliner une politique d'égalité professionnelle dont un volet sur les VSS.
- Créer un dispositif de recueil, d'orientation et de traitement des signalements de VSS.
- Rédiger des procédures de recueil, d'orientation et de traitement des signalements.

Actions à mettre en place par l'établissement

(prévues par les textes cités avant) :

- Désigner un référent parmi les RP de la FS (ou CSA en absence de FS).
 - Informer les agents du dispositif mis en place.
 - Organiser la formation sur les violences sexistes et sexuelles des personnes ressources : encadrants référents égalité et diversité, agents des services ressources humaines, AP / CP, représentants du personnel CSA / FS...
 - Former tous les agents (*L. 4121-1 du Code du travail*)
-

Actions à mettre en place par l'établissement

(prévues par les textes cités avant) :

■ Intégrer les VSS dans le DUERP

*Article L. 4121-3 et suivants du code du travail : « Il planifie la prévention (...) en y intégrant la technique, l'organisation de travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, ainsi que ceux liés aux **agissements sexistes et harcèlement sexuel** »*

Prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe suivant l'article L. 4121-3 du Code du travail.

Prévention des VSS : les 3 niveaux

**Prévention
primaire**

**Pour limiter et
réduire les causes
et facteurs de
risque**

**Intégrer ces risques dans
les démarches collectives et
organisationnelles de santé
et sécurité au travail**

**Prévention
secondaire**

**Pour savoir
reconnaître et
dépister les
situations à risque**

**Mettre en œuvre un
programme de sensibilisation
et de formation aux
agissements sexistes et
harcèlement sexuel**

**Prévention
tertiaire**

**Pour qualifier et
accompagner les
situations avérées**

**Prendre en charge les
plaintes liées aux
agissements sexistes et au
harcèlement sexuel**

Facteurs d'exposition liés aux conditions d'emploi et de travail

Secteur	- Secteurs professionnels à faible degré de mixité du personnel
Conditions d'emploi	- Statut précaire : statut intérimaire, stagiaire (étudiant ou de la FP), étudiant, alternant, en situation de mobilité, recrutement, promotion
Relation hiérarchique	- Relation de travail très ou très peu hiérarchisées
Conditions de travail	- Certaines conditions de travail : travail de nuit, travail isolé, déplacements, mission, manque d'autonomie, objectifs chiffrés, rythme contraint, relations avec usagers, patient, client, avec l'extérieur

Mesures organisationnelles de prévention

Facteurs de risque de sexisme	Exemples de mesure de prévention
<p>Faible degré de mixité</p>	<p>Composition des équipes : limiter les équipes où femme seule ou homme seul. Vigilance dans la nature des tâches confiées aux femmes et aux hommes. Toilettes et vestiaires F/H séparés Chambres individuelles non partagées en mission Surveillance régulière sur affichage inapproprié Formation de tous les agents du service aux VSS et discriminations</p>
<p>Statut d'emploi précaire</p>	<p>Binômage / Tutorat, temps d'échanges avec intérimaires, suivi stagiaires, interlocuteurs de référence multiples (<i>par ex. Pédagogique et administratif</i>) Information prévention dans dispositif nouveaux entrants (coordonnées personnes ressources) Formation des encadrants de thèse et de maître de stage / formation des managers</p>
<p>Forte dépendance à une autre personne</p>	<p>Mesures qui renforcent l'autonomie, les marges de manœuvre Mesures qui permettent de se faire aider dans son travail Cloisons et portes vitrées à mi-hauteur Interlocuteurs de référence multiples (<i>par ex. Pédagogique et administratif</i>)</p>
<p>Travail en relation client, usager, patient...</p>	<p>Clause de bonne conduite auprès des fournisseurs / Information client usager (intégration dans plan de prévention, le cahier des charges). Tenue hôtes-ses non sexuées. Règlement intérieur Sensibilisation des usagers sur ces sujets</p>
<p>Travail de nuit et horaires Atypiques, retour tardif, astreintes</p>	<p>Temps collectifs réguliers si travail trop isolé. Éclairage renforcé Conditions de retour au domicile. DATI, couverture téléphonie maximale (ex. : parking souterrain)</p>

Exemples DUERP

Description des situations de travail : comportements inappropriés lors des missions - conditions de travail propices (soirée – hors du domicile)

Mesures de prévention existantes ou à mettre en place : formation obligatoire de tous les missionnaires aux VSS, communication sur les dispositifs.

Description des situations de travail : comportements inappropriés dans les TEC ou dans la rue lors de retours à l'hôtel tardifs lors de mission ou trajet domicile - travail

Mesures de prévention existantes ou à mettre en place : mise à disposition d'un téléphone, binôme pour certaines missions, un forfait hôtel permettant de sortir de certains quartiers, etc.

Conséquences potentielles : situations de mal-être ou de souffrance / anxiété / démobilité sur les missions / arrêt

Autres actions à mettre en place par l'établissement (recommandations) :

- Absence d'affichage à caractère sexiste.
 - Bilan des dispositifs VSS en FS (ou CSA en cas d'absence). (bilan anonyme)
-

4. Rôle des différents acteurs

4. 1 L'instance compétente en matière de SST

Prérogatives du CSA / FS

- Un référent VSS est nommé parmi les RP de l'instance (Accord 2018)
- Réunion CSA/FS dans les plus brefs délais, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.
- Enquête systématique du CSA/FS à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Articles 64 et 75 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020.

- Analyse des risques dont les VSS.

Articles 73 et 75 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020.

- Procédure de danger grave et imminent.

Articles 67 et 75 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020.

- Procédure Risque grave.

Article 5-5 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

- Expertise certifiée

Article 66 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020.

4. 2 L'employeur

L'Enquête interne / enquête administrative

Qui ?

- ✓ Une délégation d'enquête désignée par le représentant de l'employeur.

Objectifs ?

- ✓ Établir la matérialité des faits.
- ✓ Éclairer le représentant de l'employeur sur la situation pour décider des suites données (**procédures disciplinaires** ?).

Livrable ?

- ✓ Rapport.

A différencier du travail d'instruction de la commission de la section disciplinaire de l'établissement, si une procédure disciplinaire est engagée. Le rapport de l'enquête administrative est un élément examiné par la commission.

L'Enquête interne / enquête administrative

Les faits d'agissements / outrages sexistes, de harcèlement sexuel, et de harcèlement moral sont définis à la fois dans le code général de la fonction publique et dans le code pénal.

Ce qui signifie que ces faits constituent à la fois une faute disciplinaire et un délit.

ATTENTION - Il convient que la délégation d'enquête se prononce uniquement sur les faits au sens du Code général de la fonction publique, mais sans caractérisation au titre du Code pénal.

Les règles de preuves

Devant les juridictions pénales (*sanctionner une personne pour ce qu'il a fait ou ce qu'il aurait du faire*)

En principe, la charge de la preuve repose sur l'accusation : principe de la **présomption d'innocence**.

Devant les juridictions civiles (*dédommager, réparer un préjudice*)

Principe de **l'aménagement de la charge de la preuve** : la victime doit présenter des éléments de faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement.

Dans le cas des **discriminations**, ces aménagements permettent de faire reposer la charge de la preuve sur la partie accusée. C'est à cette dernière, de prouver qu'elle n'a pas commis l'infraction.

Devant les juridictions administratives (*dédommager, réparer un préjudice*)

Le code de justice administrative ne prévoit aucune règle d'attribution de la charge de la preuve, en droit administratif → **répartition de la charge de la preuve**.

Les règles de preuves

Récit écrit, témoignages écrits de témoins, sms, courriels, conversations WhatsApp, échanges téléphoniques, messages sur répondeur, indicateurs, documents de nature médicale (certificats, courriers de médecins, traitements, déclaration AT ...).

Concernant la recevabilité d'un enregistrement audio clandestin :

Par un arrêt du 22 décembre 2023, la Cour de cassation a admis qu'en matière civile (sous certaines conditions) qu'une partie pouvait présenter une preuve obtenue de manière déloyale pour défendre ses droits.

On assiste à une tendance de la levée de l'irrecevabilité de la preuve déloyale au civil fondée sur le principe de proportionnalité.

Ces éléments pourront être recueillis par la délégation d'EA.

Pour les données médicales, uniquement avec l'autorisation expresse de la personne intéressée d'évoquer ces éléments dans le rapport et une mention dans le PV signé.

L'Enquête interne / enquête administrative

Jurisprudence

Cass, soc., 1er juin 2022, 20-22.058

Les résultats d'une enquête interne ne peuvent pas être écartés au motif qu'elle a été menée par la direction des ressources humaines. D'autre part, que les résultats d'une enquête interne ne peuvent pas être écartés au motif que seule une partie des collègues d'un salarié victime ont été entendus. (cas d'un licenciement pour faute grave).

→ Rien n'oblige légalement l'employeur à faire diriger une enquête interne par le CSA / FS et rien ne lui interdit de la faire piloter par la direction des ressources humaines. Le choix des salariés interrogés peut être justifié par le fait que ce sont les collègues de service géographiquement proches de la salariée victime.

Les mesures conservatoires

- À l'issue de l'enquête interne, des mesures conservatoires peuvent être mises en place par l'établissement.
- Il n'est pas nécessaire que la procédure disciplinaire ait été déclenchée pour ce faire.
- Elles permettent d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des agent.es de l'établissement, notamment en limitant tout contact entre les victimes ou témoins et les auteurs présumés.

[Référence réglementaire](#) : *article L134-6 du CGFP*

Article 40 du code de la procédure pénale

*«Toute autorité constituée, tout officier public ou **fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit** est tenu d'en **donner avis sans délai au procureur** de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »*

C'est au parquet d'apprécier les suites qu'il conviendra de donner.

Deux possibilités :

- L'agent est poursuivi en justice en raison de son activité professionnelle dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne lui est pas imputable.
 - L'agent est victime d'une agression dans le cadre de ses fonctions ou de ses mandats. L'agression pouvant venir des usagers, d'un autre agent ou d'une personne privée.
-

4. 3 L'ISST

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les VSS :

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

1

Fiche 4 : Inspecteurs, inspectrices de santé et sécurité au travail (FPE) ; agents, agentes en charge d'une fonction d'inspection (FPT) ; inspecteurs, inspectrices du travail (FPH)

Objectifs de la formation :

La formation a pour principaux objectifs de :

- Renforcer le contrôle du respect de la réglementation en matière de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Faire appliquer la réglementation en la matière ;
- Améliorer l'accompagnement des différents acteurs dans leur démarche de prévention.

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, les personnes apprenantes seront en capacité de :

- Maîtriser la réglementation applicable et le droit des victimes ;
- Connaître les moyens, les outils, les procédures nécessaires à l'application de la réglementation (lettre d'observations, article 40 du code de procédure, rapport d'inspection...) ;
- Apporter leur expertise en matière de prévention et savoir formuler des préconisations ;
- Repérer les situations à risques ;
- Conduire un entretien (écoute active des différentes parties) ;
- Conseiller et orienter les victimes.

Durée préconisée :

2 Jours en présentiel

Modalités pédagogiques :

L'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) propose un parcours de formation pour les Inspecteurs de santé et sécurité au travail et les Inspecteurs du travail comportant :

- Un module de formation à distance portant sur « un rappel historique de la place des femmes dans le monde du travail, le cadre juridique et les différentes typologies de violence ».
- Un module présentiel d'une durée de 2 jours (2 x 6 heures) avec des apports théoriques, des ateliers, débats, production en sous-groupes.

Un module complémentaire spécifique de 2 Jours sera proposé aux agents de contrôle afin d'approfondir le

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique - 23/11/2018

- ❑ **Accompagnement méthodologique** d'un établissement / service en cas de survenu d'un évènement (par exemple : sur le déclenchement d'une EA)
 - ❑ § dédié de **rappels de mesures** à mettre en œuvre dans l'établissement lors des inspections (dispositifs, composition cellule, plan de formation, etc.)
 - ❑ **Conseiller et orienter les présumées victimes** (par ex. sur la charge de la preuve) – pas d'auto-saisine
 - ❑ **Assurer des formations** sur cette thématique pour l'administration et les RP
 - ❑ Éventuellement intervenir dans le cadre d'une **saisine DSP ou DGI** en lien avec VSS
-

5. Jugements

■ **Pas de HS** : Licenciement pour faute grave (HS) d'un salarié qui a envoyé des courriels dégradants les femmes à des collègues hommes mais sans plainte. Sans plainte pas de HS. Les destinataires n'étaient pas des victimes, car non concernés. Aucun salarié n'a subi les faits.

■ **Pourvoi de l'employé accepté => renvoi devant la cour d'appel.**

Ccass soc 02/02/2022, n°19-23.245

Pas de HS : un supérieur hiérarchique qui courtise une salariée à la manière d'un gentlemen et a cessé son empressement lorsque la subordonnée lui a mis des limites.

Cour d'appel de Dijon 17/12/2003

MAIS des propos flatteurs répétés alors que la personne a exprimé de façon ferme et explicite qu'elle n'était pas intéressée, peuvent devenir offensant.

Ccass crim 18/11/2020, n°19-81-790

L'absence de faute de l'employeur ne lui permet pas de s'exonérer de sa responsabilité de protéger ses salariés,

Ccass soc 19/10/2011 et Ccass crim 28/04/2019

Même si celui est exemplaire.

Ccass crim 01/09/2010

→ Il faudra démontrer que le préposé a agi en dehors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions.

Les propos à caractère sexuel et l'attitude déplacée d'un salarié à l'égard de collègues de travail ne relèvent pas de sa vie personnelle (licenciement pour faute grave) : en dehors du temps de travail et du lieu de travail, en soirée entre salariés *Ccass soc 19/10/2011, n°09-72672* ou confusion entre sphères privées et pro lors d'échanges par messagerie perso hors du temps de travail avec une salariée placée sous son autorité *Ccass soc 01/12/2015, n°14-17701*

HS : Acte de rétorsion à l'égard d'une salariée ayant refusé des avances.

Ccass crim 20/02/2002

Sanctionner l'auteur de faits de harcèlement sexuel par un simple avertissement ne permet pas à l'employeur de remplir son obligation de sécurité.

Ccass arrêt du 17 février 2021

Condamnation d'un journal à 78 500€ de dommages et intérêts. Une première en France concernant ce type de harcèlement « d'ambiance » ou « environnemental », selon le défenseur des droits. L'une des employées d'un journal y avait dénoncé des propos récurrents à connotation sexuelle, particulièrement dégradants à l'égard des femmes, tenus par ses collègues, sous le couvert de l'humour. A la suite de la dénonciation de ces faits à la direction, aucune mesure n'avait été prise pour les faire cesser. Son équipe l'avait alors mise à l'écart et stigmatisée, ce qui avait contribué à la détérioration de son état de santé.

La cour d'appel d'Orléans, dans une décision du 7 février 2017

1 femme présumée victime de HS dénonce dans un courriel à 6 personnes les faits de HS de la part de son employeur.

Elle est condamnée pour diffamation (confirmation partielle par cours d'appel et cours de cassation) à payer 1000€ (montant que l'on peut néanmoins qualifier de faible).

La cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) condamne à son tour la France car :

- **La diffusion était restreinte** : Un seul des destinataires ne connaissait pas l'affaire, les autres étant « *soit impliqués, soit habilités à recevoir des dénonciations de harcèlement* » (l'IT était un des destinataires) ;
- « Quant aux actes dénoncés dans le courrier, ils doivent certes reposer sur une base factuelle solide », admet la Cour européenne. Mais en l'occurrence, selon la présumée victime, **les faits ont été commis sans témoin**, et l'absence de plainte ne saurait caractériser la mauvaise foi de la « *requérante* ». Or, les juges français n'ont pas tenu compte de ces éléments, ce qui a eu pour effet, selon le juge européen, de faire « *peser sur la requérante une charge de la preuve excessive en exigeant qu'elle rapporte la preuve des faits qu'elle entendait dénoncer* ».
- **Cette condamnation pénale est de nature à dissuader les victimes de dénoncer de tels faits.**

Pour le juge européen, il y a donc eu violation de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme (en P.J). La CEDH condamne la France à verser à la requérante 8 500 € pour dommages moral et matériel, et 4 250 € pour frais et dépens.

OUTILS (non exhaustifs)

Vidéos

Consentement tasse de thé

https://www.youtube.com/watch?v=S-50iVx_yxU

Durée : 2'53

Discussion

Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Court-métrage INTEFP

par KabochArts

<https://www.youtube.com/watch?v=NZglqG6EsvQ>

Durée : 6'06

Discussion

Vidéos

« La mécanique sexiste »

réalisée par Marine Spaak dans le cadre du concours "Ton court pour l'égalité" organisé notamment par ONU Femmes France et le Centre Hubertine Auclert

(prix spécial du Jury de l'édition 2016)

<https://youtu.be/J-INHJTEWuY>

New ! « Le sexisme ordinaire »

Et tout le monde s'en fout

<https://www.youtube.com/watch?v=H5Lr5pyBLN4>

Vidéo sur le phénomène de sidérations et de dissociation

Violences sexuelles : la sidération psychique

Interview de la journaliste Marine Perrin et de la psychiatre traumatologue Muriel Salmona

https://www.youtube.com/watch?v=gQc5tmSP_rg&t=2s

Durée : 15'

ou

New ! **Viol : pourquoi le cerveau empêche certaines victimes de réagir**

3 témoignages et intervention de la psychiatre traumatologue Muriel Salmona

Le Monde

https://www.youtube.com/watch?v=sxS4p_PnM_A

Durée : 8'15

Discussion

Guide outils statutaires et disciplinaires - Version de Novembre 2022

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-lutter-contre-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-la-FP>



Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la FP – 27/01/2017

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-de-prevention-et-de-traitement-des-situations-de-violences-et-de-harcelement-dans-la-fonction#:~:text=Le%20Guide%20de%20pr%C3%A9vention%20et,pr%C3%A9vention%20des%20violences%20faites%20aux>

Questionnaire

https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2021/03/24/savez-vous-faire-la-distinction-entre-drague-harcelement-et-agression-sexuelle_6074317_4355770.html

Ressources

<https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger>
