



Quimper,
le 6 novembre 2024

Compte rendu n°9

Conférence

Ordre du jour : Agir face aux situations de harcèlement sexuel ou agissements sexistes en entreprise

Lieu : Salle Steir, Centre des Congrès du Chapeau Rouge à Quimper

Heure de début : 11 h 15

La conférence a eu lieu au Salon des congrès du Chapeau Rouge, à Quimper, à l'occasion du Salon Point de vue RH. Celle-ci a été présentée par Sébastien VAUMORON de Collecteam, Diane LEMOINE (avocate) et Christine LAGADEC du groupe ANDRH, sous forme de questionnaire interactif. Elle avait pour but de sensibiliser les professionnels sur le harcèlement sexiste et sexuel au travail.

I - La définition du harcèlement sexuel

La conférence a commencé avec la proposition d'un nuage de mots pour tous les participants. Le principe consistait à demander aux participants de noter tous les mots qui, pour eux, évoquaient le harcèlement sexuel. Ceux qui revenaient le plus étaient : comportement, inapproprié, pression, acte, sexuelle, répétition, connotation et propos.

A - Le harcèlement sexuel défini par la loi

Après que les personnes présentes aient voté la définition qui leur semblait la plus probable pour le harcèlement sexuel, les intervenants sont revenus sur la définition officielle définie par le code du travail avec l'article L1153-1 :

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.

La définition étant peu claire, les subtilités de celle-ci ont été expliquées notamment par plusieurs exemples.

B - Le harcèlement sexuel d'ambiance

Le harcèlement sexuel d'ambiance peut se définir comme une situation dans laquelle la victime, sans être directement visée, subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.

Cette notion de harcèlement sexuel d'ambiance est apparue dans une décision de la cour d'appel d'Orléans qui a caractérisé le harcèlement sexuel d'ambiance et qui a été reprise par la cour d'appel de Paris.

Un exemple du harcèlement sexuel d'ambiance c'est par exemple le mailing list avec la blague du jour car il y a certains salariés qui cherchent à faire la bonne blague ciblée sur certaines personnes de leur équipe sans les citer.

II - La prévention

Il est crucial de sensibiliser à cette problématique, car selon Diane LEMOINE, seules 30% des victimes confient leur situation à un proche, et parmi elles, à peine 7% osent en parler à leur supérieur hiérarchique.

Pour prévenir d'un harcèlement sexuel, le supérieur hiérarchique, probablement le DRH, doit être le lanceur d'alerte et de toute la procédure qui va être mise en place. En revanche, si aucune des procédures n'est mise en place, le salarié peut évidemment aller voir l'inspection du travail, le CSE s'il y en a un, et puis le référent harcèlement quand l'effectif de l'entreprise est supérieur à 250 salariés.

La conférence s'achève à 12 h 04.

Lahna LEPEL

Axel LE CORNE