

RECONNAITRE ET PRÉVENIR LES COMPORTEMENTS SEXISTES

UN GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE



Avant-propos

La question des violences sexistes et sexuelles concerne l'ensemble de la société, comme l'atteste régulièrement l'actualité. Ces violences sont les conséquences d'un sexisme encore très ancré dans notre éducation et entretenu par les comportements observables au quotidien dans notre environnement familial et social. Mais ce sexisme est également entretenu par la diffusion de représentations de genre stéréotypées dans un grand nombre de productions comme les publicités, les livres, la musique, les films et séries, et aussi les jeux vidéo.

Malgré les avancées récentes, il reste du chemin à parcourir pour que le secteur du jeu vidéo devienne pleinement accueillant pour les femmes et les minorités tout au long de leur carrière. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est l'un des volets de cette nécessaire progression que doit accomplir notre secteur. Et pour savoir reconnaître et caractériser ces violences, pour savoir les combattre, il nous a semblé indispensable de se doter d'outils.

C'est pourquoi nous mettons à disposition de l'industrie ce guide pratique et juridique qui à la fois pose le cadre légal du droit du travail français, les définitions et des exemples mais aussi prodigue des conseils pratiques d'actions et des contacts. Ainsi nous espérons que toute personne qui évolue dans l'industrie du jeu vidéo aura les clés de compréhension et d'action de prévention des violences sexistes et sexuelles dans son environnement professionnel.

Nous remercions toutes les personnes qui ont participé à l'élaboration de ce document : les personnes qui ont témoigné afin que nous puissions illustrer ce guide avec des exemples de situations vécues, les prestataires qui ont travaillé sur le contenu et la mise en forme ainsi que les membres bénévoles WIG France qui ont testé et relu le contenu avant publication.

« Nous invitons toutes les structures du secteur (éditeurs, studios, écoles ...) à s'approprier ce guide et à le diffuser au plus grand nombre, mais également à aller plus loin en formant et outillant leurs équipes. C'est grâce à des actions long terme que nous parviendrons à faire avancer toute l'industrie et à créer un environnement de travail plus sain pour toutes et tous. Nous remercions par ailleurs le CNC qui a initié cette démarche de formation à laquelle nous contribuons avec ce guide. »

Harmonie Freyburger, Vice-présidente de Women in Games France

« La compréhension des enjeux et des solutions disponibles est une étape fondamentale pour évoluer vers une industrie plus juste et accueillante. Avec ce guide juridique et pratique, nous entendons accompagner toutes les entreprises du jeu vidéo dans son franchissement, pour passer à la vitesse supérieure dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. »

Anne Sophie Montadier, Directrice Communication, Marketing & RSE du SELL



Sommaire

Avant-propos

Introduction

Le sexisme au travail
Quelques notions clés

Partie 1 : Reconnaître et distinguer les différentes violences sexistes et sexuelles

6

L'obligation de santé et sécurité de l'employeur	7
Le sexisme ordinaire	9
L'agissement sexiste	10
L'humour au travail	11
L'outrage sexiste	14
La discrimination sexiste	15
Le harcèlement sexuel	16
Distinguer la séduction du harcèlement sexuel	20
L'agression sexuelle	21
Le viol	22
Les procédures et les sanctions	23
La pyramide des violences sexistes et sexuelles	25

Partie 2 : Être acteur de la prévention des VSS au travail

26

Comment prévenir les violences sexistes et sexuelles au sein de mon entreprise ?	27
Comment agir en tant que victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles	29
Les contacts clés	31
Ressources	32



Le sexisme au travail

En 2018, 82% des femmes salariées en France estimaient « être régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail » selon le baromètre #StOpE. Plus d'une femme sur cinq (22%) déclare avoir déjà été confrontée à au moins une situation de harcèlement sexuel au cours de sa carrière (IFOP, 2016).

Il est par ailleurs montré qu'un faible degré de mixité au sein des équipes dans certains secteurs ou familles de métiers est fréquemment corrélé au développement des agissements sexistes ou du harcèlement sexuel. L'étude Dares sur les comportements sexistes au travail de septembre 2016 révèle par exemple que :

- Lorsque l'emploi est considéré comme masculin, 15% des femmes et seulement 1% des hommes sont victimes de comportements sexistes.
- Le fait d'occuper un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes de genre peut exposer les personnes concernées, les hommes et surtout les femmes, à des moqueries ou à des discriminations sexistes.

Pour mettre ces chiffres en perspective, rappelons qu'aujourd'hui seulement 22% des salarié-e-s des studios sont des femmes selon le SNJV. 11% des postes de directions (CEO et affiliés) sont occupés par des femmes.

Si on regarde du côté des formations de jeu vidéo (écoles et filières spécialisées), on compte 26% de femmes. Elles sont sous-représentées dans certaines filières comme la programmation et le game design (6%) et représentent environ un tiers des étudiant-e-s dans les filières artistiques (character design, concept artist, technical artist...).

Globalement, notre industrie souffre d'un faible degré de mixité qui favorise l'expression de comportements sexistes à l'égard des femmes et des minorités de genre. A ce titre les employeurs du secteur doivent être davantage vigilants sur ces questions !



Quelques notions clés

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Afin de bien comprendre de quelles violences nous parlons ici, il est important de définir et distinguer les notions de « *violences sexistes* » et « *violences sexuelles* » sur le plan juridique.

VIOLENCES SEXISTES

Se définit comme sexiste 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.

VIOLENCES SEXUELLES

Les violences sexuelles se définissent comme étant tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'une personne et **sans son consentement**. Elles portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne et sont interdites par la loi et sanctionnées pénalement.

LE CONSENTEMENT

Lorsqu'il s'agit de violences sexistes et sexuelles, on parle de comportements ou propos imposés à une personne. Le fait que ce soit imposé implique l'absence de consentement de la personne qui subit le comportement ou le propos. **La notion de consentement est donc centrale** et il est indispensable de comprendre ce qu'elle signifie.

Le consentement est le fait de donner son accord. Le consentement, ou le non-consentement, peut être verbal (propos, écrits) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement) ou les deux.

A noter que sur le plan juridique, **il n'est pas nécessaire de dire « non » explicitement pour faire valoir l'absence de consentement.**

A RETENIR

- ▶ Le consentement doit être donné par la personne elle-même.
- ▶ Le silence ne vaut pas consentement.
- ▶ Le meilleur moyen de savoir si une personne est consentante, c'est de lui demander.
- ▶ Le consentement est temporaire : il peut être donné puis retiré à tout moment.
- ▶ Le consentement concerne un acte sexuel et non tous les actes sexuels : avoir un rapport sexuel avec une personne une fois ne signifie pas qu'il y aura automatiquement d'autres rapports sexuels.
- ▶ Si une personne n'est pas en état de donner son consentement, c'est donc qu'elle refuse : par exemple, une personne en état d'ébriété, endormie, droguée ou en état de confusion n'est pas en capacité de donner son consentement.

Reconnaître et distinguer les différentes violences sexistes et sexuelles

Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes, elles peuvent être ressenties de façon différente par les personnes qui en sont victimes et peuvent avoir des répercussions sur la vie professionnelle des salarié-e-s.

Le cadre juridique permet justement de sortir de la subjectivité et de poser des règles qui s'imposent à tou-te-s. Dans cette partie nous allons présenter les différentes violences sexistes et sexuelles sous forme de fiches pratiques. Elles sont accompagnées de focus sur des notions clés et des situations particulières qui peuvent résonner avec l'environnement de travail au sein de l'industrie du jeu vidéo.

Tous les exemples de violences sexistes et sexuelles cités dans ce guide sont issus de témoignages de collaborateurs et collaboratrices de l'industrie.

A noter que dans ce guide nous mobilisons la notion de « sexe » la plupart du temps plutôt que « genre » car c'est le terme utilisé en droit.

Avant de commencer, il est incontournable de rappeler que le droit du travail impose des obligations à l'employeur en lien avec les questions de violences sexistes et sexuelles.

L'obligation de santé et sécurité de l'employeur

► L. 4121-1 du Code du travail

Une obligation de résultat

L'employeur est tenu de **prendre toutes les mesures nécessaires pour**

assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Cette obligation est une obligation de résultat : dans ce cadre, l'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais

doit l'empêcher.

Concernant les violences sexistes et sexuelles, cette obligation se décline autour de 3 piliers.



Prévenir

Tout faire pour empêcher les violences de survenir.



Protéger

Faire cesser les violences lorsqu'elles surviennent.



Sanctionner

Prononcer des sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes à l'origine des violences.

L'obligation s'applique pour l'ensemble des personnes présentes sur les lieux de travail, indépendamment de leur statut : CDI, CDD, stagiaire, alternant-e, intérimaire, sous-traitant... et quelle que soit la personne à l'origine des faits.

En cas de non-respect de son obligation de santé et sécurité, l'employeur pourra voir sa responsabilité engagée aux plans civil et pénal.

L'obligation de nommer un·e référent·e harcèlement*

Un·e référent·e harcèlement CSE pour les entreprises de plus de 11 salarié·e·s

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Sa mise en place est obligatoire dans les entreprises

de plus de 11 salarié·e·s. Les membres du CSE sont élus par les salarié·e·s de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.

Selon l'article L2314-1 du Code du travail, « *un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres* ».

La désignation d'un référent harcèlement sexuel est donc obligatoire pour tous les CSE,

dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés. Dans le cas d'une entreprise de moins de 11 salarié·e·s, la désignation d'une personne référente harcèlement n'est pas obligatoire.

Le ou la référent·e harcèlement du CSE est désignée pour la durée de son mandat.

**Cette obligation est fonction de la taille de l'entreprise.*

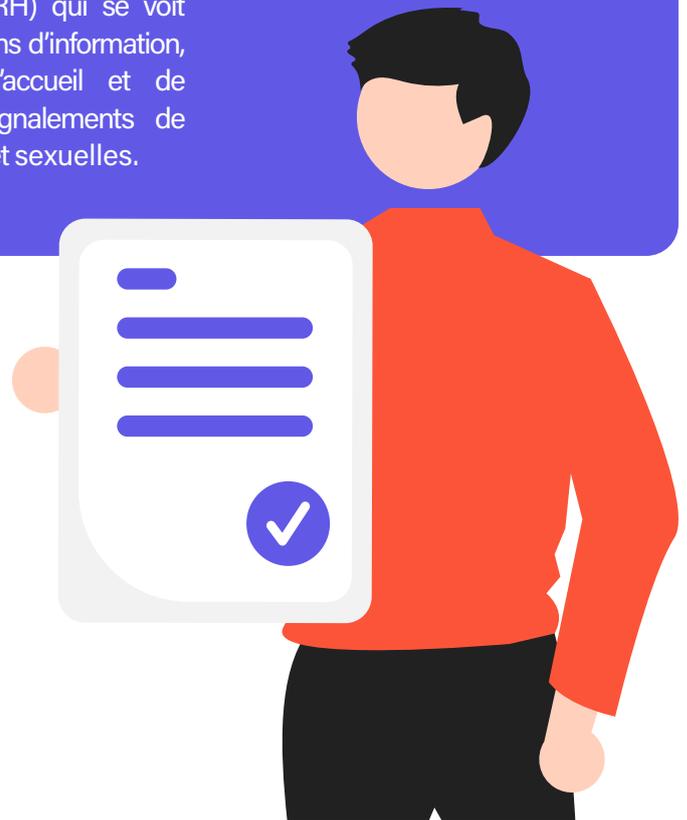
Un poste dédié pour les entreprises de plus de 250 salarié·e·s

Parallèlement à la désignation d'une personne référente au CSE, l'article L. 1153-5-1 du code du travail impose que « *dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné*

un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

Il peut s'agir de n'importe quel·le salarié·e de l'entreprise (souvent dans la fonction RH) qui se voit octroyer les missions d'information, de prévention, d'accueil et de traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles.

La formation des référent·e·s harcèlement nécessaire à la bonne réalisation de leur mission doit être prise en charge par l'employeur.



Le sexisme ordinaire

QU'EST-CE QUE C'EST ?

SEXISME DU QUOTIDIEN

Le sexisme ordinaire correspond au sexisme du quotidien

D'apparence presque banale, il peut être difficile à identifier car il s'imisce dans nos conversations, nos raisonnements, nos attitudes. Ce sont **des petits signes, des comportements, des propos fondés sur des stéréotypes de sexe** qui, de manière presque invisible, consciemment ou non, vont contribuer à dévaloriser, inférioriser, déstabiliser et finalement exclure l'autre à raison de son sexe.

Dans le monde du travail, le sexisme ordinaire délégitime notamment les femmes qui en sont les premières victimes. Le sexisme existe aussi envers les hommes et est essentiellement basé sur des stéréotypes liés aux compétences dites masculines et à la paternité.

En somme, tout le monde peut être victime, témoin ou à l'origine d'un acte de sexisme ordinaire.

LES CONSÉQUENCES

Le sexisme ordinaire renforce les stéréotypes de sexe et les représentations dévalorisantes sur la place des femmes au travail. Cela légitime les inégalités et crée un environnement propice à l'expression de violences sexistes et sexuelles. **Dans les milieux professionnels masculinisés, comme l'industrie du jeu vidéo, le sexisme ordinaire entretient un climat hostile pour les femmes et les exclut, consolidant ainsi un entre-soi masculin qui ne rend pas l'entreprise accueillante pour les collaboratrices.**



L'inscription du sexisme ordinaire dans le code du travail

Pour lutter activement contre le sexisme ordinaire au travail, la notion d'« agissement sexiste » est entrée dans le code du travail en 2015 dans le cadre de la loi relative au dialogue social et à l'emploi. L'objectif est de pouvoir caractériser juridiquement ces formes de sexisme du quotidien et ainsi renforcer la protection des salarié-e-s.

L'agissement sexiste

► L. 1142-2-1 du Code du travail

Que dit le droit ?

« 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. »

LES CRITÈRES

Comment reconnaître un agissement sexiste ?

1. UN COMPORTEMENT OU UN PROPOS
2. BASÉ SUR LE SEXE
3. RÉDUCTEUR, DÉVALORISANT ET/OU EXCLUANT

EN CLAIR

La question de l'intentionnalité

Dans la définition, « **ayant pour effet ou conséquence** » signifie que le droit ne s'intéresse pas à l'intention de l'auteur de l'agissement sexiste mais aux conséquences pour la victime. Si les effets du propos ou comportement sont ceux décrits dans la définition, alors peu importe si l'auteur était bien intentionné, il s'agit d'un agissement sexiste.

A RETENIR

- Les agissements sexistes concernent majoritairement les femmes, mais les hommes peuvent aussi en être victimes.
- L'agissement sexiste n'a pas besoin d'être ciblé pour être caractérisé. Par exemple, si une femme est soumise à des remarques qui ne la visent pas personnellement mais que les remarques portent atteinte à sa dignité en tant que femme, alors les remarques pourront être caractérisées d'agissement sexiste.
- Il n'y a pas de connotation sexuelle dans l'agissement sexiste.

Les formes d'agissement sexiste les plus répandues

Formes d'agissement sexiste	Exemples	Ce qui pose problème
Les blagues à caractère sexiste	<p>Lors d'un meeting d'équipe, Caroline propose une solution viable à un problème technique. Un collègue s'esclaffe : « <i>elle est pas si bête pour une blonde !</i> ».</p> <p>« <i>Aaah ça c'est bien les femmes, toujours à prendre la mouche pour un rien !</i> ».</p> <p>« <i>Roh t'es susceptible, t'as tes règles ou quoi ?</i> ».</p>	<p>► Lorsque l'humour porte atteinte à la dignité d'un groupe à raison de son sexe, il n'a pas lieu d'être au travail.</p>
Les interpellations familières	<p>S'adresser à ses collègues féminines avec « <i>ma belle</i> », « <i>ma grande</i> », « <i>ma petite</i> », « <i>les miss</i> », « <i>les beautés</i> », etc.</p>	<p>► Ces interpellations sont infantilisantes et discréditent implicitement la personne.</p> <p>► L'utilisation d'un pronom possessif renvoie au statut d'objet, ce qui est dévalorisant.</p> <p>► Les adjectifs contribuent à réduire les femmes à leur apparence.</p>
Les remarques qui renvoient les femmes à leur apparence	<p>« <i>T'es jolie aujourd'hui !</i> » dit son lead à Carole alors qu'ils échangent sur ses concept arts.</p> <p>« <i>Tu devrais mettre une robe c'est plus féminin</i> ».</p> <p>« <i>Tu pourrais faire des efforts, je ne sais pas ? Mettre du rouge à lèvres, essayer de ressembler à une femme quoi !</i> ».</p> <p>« <i>Ah voilà ça c'est une tenue dans laquelle on veut te voir tous les jours, là t'es canon !</i> ».</p> <p>Un lead dit à sa collaboratrice en train de travailler à son poste : « <i>Tu pourrais sourire un peu plus quand même, c'est important l'image que tu renvoies</i> ».</p>	<p>► Les « compliments » non désirés relatifs à l'apparence physique réduisent l'autre à l'état d'objet, ce qui est dévalorisant.</p> <p>► Cela signifie aux femmes que leur valeur se réduit à leur apparence et fragilise leur confiance en elles.</p>

<p>Les qualités et les compétences dites féminines et masculines</p>	<p>« C'est bien d'avoir une femme DRH, elles sont plus sensibles et plus à l'écoute ».</p> <p>« Il nous faut un homme comme lead, il saura tenir l'équipe et les challenger ».</p> <p>Reprocher à une femme qui a du leadership d'être trop « bossy » alors que c'est perçu comme une qualité chez un homme.</p> <p>« Les femmes préfèrent être character designer parce qu'elles aiment plus l'art alors que le code c'est trop technique c'est plus un truc de mec ».</p>	<p>Enfermer les femmes et les hommes dans des normes associées à leur genre fait peser sur elles et eux des attentes qui restreignent leur liberté et décourage l'expression de leurs individualités.</p>
<p>Les remarques sur la grossesse et la parentalité</p>	<p>« Maintenant qu'elle attend son gamin c'est sûr qu'elle est moins motivée ».</p> <p>Un collaborateur part à 17h chercher son fils, son collègue lui dit « t'as pris ton aprem ? ».</p> <p>« Elle revient de congé mat' elle va pas être opérationnelle tout de suite hein ».</p>	<p>Même d'apparence anodine, ou sans réelle volonté de blesser, ces remarques sont stigmatisantes et entretiennent une perception préjudiciable aux parents ou futurs parents.</p>
<p>Les incivilités à caractère sexiste</p>	<p>Elles sont de nature diverse :</p> <p>Le « <i>maninterrupting</i> » : le fait de couper systématiquement la parole aux femmes.</p> <p>Le « <i>mansplaining</i> » : expliquer à une femme ce qui relève de son expertise.</p> <p>S'adresser uniquement aux hommes en ignorant les femmes lors d'un rendez-vous professionnel.</p> <p>En réunion, ignorer l'idée d'une collaboratrice puis valoriser la même idée lorsqu'un homme la suggère.</p> <p>Supposer qu'un homme est forcément le responsable hiérarchique de sa collègue.</p> <p>Faire des remarques désobligeantes comme : « Ben tu vois on peut être jolie et intelligente à la fois ! » ou sa variante « vous êtes plus intelligente que vous en avez l'air ».</p> <p>Sur un salon pour la démo d'un jeu : « ah mais c'est vous qui jouez ? ça va vous allez savoir jouer ? ».</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ce sont très majoritairement les femmes qui sont victimes des incivilités à caractère sexiste ▶ Les incivilités à caractère sexiste peuvent prendre une multitude de formes. ▶ Il s'agit d'un manque de respect, direct ou indirect mais toujours visible, dans le but de marquer l'infériorité de son interlocutrice et/ou de la discréditer.

L'humour au travail

« Roh ça va, c'est juste une blague », « C'est bon t'as pas d'humour on rigole là », « T'es trop susceptible c'était pour rire hein »

DÉJÀ ENTENDU ?

Les témoignages au sein de l'industrie rapportent que l'humour est souvent invoqué lorsque des collègues expriment leur indignation face aux comportements sexistes. L'idée que l'humour fait partie de nos valeurs et de notre culture est largement partagée, car il est gage de bonne ambiance au travail, de relations plus joviales et favorise le bon fonctionnement d'une industrie créative. L'humour peut être en effet un puissant vecteur de cohésion et de motivation. Mais lorsqu'il sert à justifier les violences, il ne remplit plus ce rôle.

L'humour n'est pas une excuse au sexisme.

Au contraire, l'humour joue bien souvent un rôle majeur dans la diffusion des préjugés sexistes. Les blagues sexistes participent à la dévalorisation et à l'infériorisation des femmes. Les plaisanteries graveleuses et les petites blagues sur l'apparence physique à répétition, ont pour effet de discréditer l'autre et de l'exclure : car on ne rit pas **avec** l'autre, on rit **de** l'autre.

Et même si je ne vise personne en particulier ?

Oui, si la blague est basée sur le sexe alors elle atteint à la dignité de tous les individus appartenant à ce sexe. Cela signifie que toutes les femmes qui entendent une blague sexiste, même si elles ne sont pas nommément visées, subissent une blague qui les dévalorise et/ou les exclut. Les blagues sexistes à répétition entretiennent un climat hostile à leur rencontre.

Et même si c'est drôle ?

Ce qui est drôle ou ce qui ne l'est pas relève de perceptions subjectives, propres à chacun·e. Le droit ne se préoccupe pas de déterminer si une blague est drôle, il se préoccupe des conséquences pour la victime. Si la blague peut être caractérisée d'agissement sexiste, elle constitue une violence interdite par la loi et n'a pas sa place au travail. Accepter des remarques désobligeantes sous couvert d'humour et les blagues sexistes, c'est de fait accepter et légitimer les violences.

L'humour a toute sa place au travail si et seulement s'il est respectueux de toutes et tous.

L'outrage sexiste

► L. 1142-2-1 du Code pénal*

Que dit le droit ?

« Constitue un 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. »

*La notion d'outrage sexiste a été introduite dans le droit en 2018, entre autres pour lutter contre le harcèlement de rue.

CONNOTATION SEXISTE

Le comportement ou les propos font allusion au genre de la victime ou à son orientation sexuelle, réels ou supposés.

Quelle différence avec l'agissement sexiste ?

- La notion d'agissement sexiste relève du Code du travail et ouvre à des poursuites dans le cadre d'une procédure civile (prud'hommes), lorsque le ou la salarié-e poursuit l'employeur. Tandis que l'outrage sexiste est une infraction pénale. La victime peut porter plainte contre l'auteur, indépendamment de toute procédure en interne de l'entreprise.
- Par ailleurs, il n'y a pas de connotation sexuelle dans l'agissement sexiste.

LES CRITÈRES

Comment reconnaître un outrage sexiste ?

1. UN COMPORTEMENT OU UN PROPOS
2. A CONNOTATION SEXISTE ET/OU SEXUELLE
3. IMPOSÉ À UNE PERSONNE

CONNOTATION SEXUELLE

Le comportement ou les propos font allusion au sexe ou à la sexualité.

Exemples : faire une blague sexuelle, raconter sa nuit torride ou son rêve érotique, mimer un acte sexuel, faire une proposition à caractère sexuelle, se lécher les lèvres de manière suggestive en regardant quelqu'un, faire un clin d'œil déplacé.

EXEMPLES D'OUTRAGES SEXISTES

- Adrien raccompagne sa nouvelle collègue Clothilde après la soirée d'entreprise, et lui dit « *plutôt que te déposer on pourrait aller à l'hôtel* ».
- Certains midis, Luc et Melvin tous deux collègues caractères designers jouent ensemble en ligne. En vocal, Luc commente l'apparence du personnage de Melvin, une femme ninja : « *tu l'as prise pour ses énormes seins espèce de cochon* ». Melvin est gêné.
- Lors de sa présentation en réunion, Cédric passe une slide sur laquelle figure une image à caractère érotique.

La discrimination sexiste

► L.1132-1 du Code du travail*

Que dit le droit ?

Il y a discrimination lorsque l'employeur ou un-e salarié-e traite différemment l'un ou l'une de ses salarié-e-s en fonction d'un ou de plusieurs critères définis dans le code du travail,

dans le cadre des activités et de l'organisation de l'entreprise. Par exemple le recrutement, l'accès à la formation, la rémunération, la promotion, la mutation, le renouvellement d'un contrat, etc.

Le sexe est un critère défini dans le code du travail. Par conséquent, recevoir un traitement différent à

raison de son sexe est une discrimination sexiste.

**L'article 1 de la Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 liste les critères, dont le sexe, à raison desquels il est interdit de discriminer toute personne.*

LES CRITÈRES



Comment reconnaître une discrimination sexiste ?

1. UN AGISSEMENT SEXISTE

2. QUI ENTRAÎNE DES CONSÉQUENCES SUR L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

EXEMPLES DE DISCRIMINATION SEXISTE

- Lors d'un entretien d'embauche avec le directeur : « *je peux pas vous prendre parce que vous êtes trop mignonne et ma femme va m'engueuler.* »
- La responsable RH à une collaboratrice : « *Je peux pas vous mettre dans cette équipe vous allez me les déconcentrer.* »
- « *C'est pas contre toi mais je préfère engager des hommes car ça fait moins de dramas.* »
- Nicolas, lead programmer : « *Lydia est excellente mais si on la promeut lead elle va se faire bouffer, c'est une équipe de mecs faut un bonhomme pour les tenir.* »
- Refuser de donner des responsabilités à sa collaboratrice sans raison objective.
- Un collaborateur dit à sa lead « *je ne souhaite pas être leadé par une femme.* »
- « *Elle est pas prête à être lead, elle vient d'avoir un enfant elle pourra pas se donner à 300%.* »
- Le double standard : avoir des exigences plus élevées à l'égard des femmes qu'à celui des hommes à mission ou tâche comparable.

Le harcèlement sexuel

TYPE N°1 : LA RÉPÉTITION

Le harcèlement sexuel est une notion complexe à définir car elle recouvre une multitude de propos et comportements et peut, en conséquence, prendre des formes très diverses. La loi distingue deux types de harcèlement sexuel et la jurisprudence a fait émerger un troisième type.

Cette notion existe dans le Code du travail et dans le Code pénal.

► L.1153-1 du Code du travail et l'article 222-33 du code pénal

QUE DIT LE DROIT ?

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, 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. »

Par ailleurs, il faut savoir que le harcèlement sexuel est également constitué :

- 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 ;

- 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.

LES CRITÈRES

Comment reconnaître ce type d'harcèlement sexuel ?

1. DES PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE

Ex : faire une blague sexuelle, raconter sa nuit torride ou son rêve érotique, mimer un acte sexuel, se lécher les lèvres de manière suggestive en regardant quelqu'un, faire un clin d'œil déplacé, caresser l'épaule, prendre par la taille...

2. RÉPÉTÉS

La répétition est caractérisée à partir de 2 occurrences, peu importe le délai entre les faits.

3. IMPOSÉS À UNE PERSONNE

Il y a absence de consentement.

A RETENIR

► Une personne qui subit 2 outrages sexistes est victime de harcèlement sexuel.

► Il n'y a pas de délai de prescription entre les 2 répétitions : 1 jour ou un an cela pourra être caractérisé de harcèlement sexuel.

EXEMPLES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- Tous les soirs, le lead de Magali lui envoie des sms du type « *je te souhaite une douce nuit avec plein de baisers sur tes lèvres douces* ».
- A chaque réunion, Matthieu se débrouille pour que son épaule touche systématiquement celle de Karine qui est gênée.
- Blaguer régulièrement sur le tour de poitrine de sa collègue.
- Dans l'équipe de créa, les collègues critiquent dans un chan slack le physique d'une collègue qui vient d'accoucher et revient de son congé mat' : « *son physique est à chier* », « *nan mais regarde son ventre c'est dégueu sérieux.* »



Le harcèlement sexuel

TYPE N°2 : LA PRESSION GRAVE

► L.1153-1 du Code du travail et l'article 222-33 du code pénal

Que dit le droit ?

« Aucun salarié ne doit subir des faits [...] 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.»

En raison de sa gravité, un seul acte suffit à caractériser le harcèlement sexuel.

LES CRITÈRES

Comment reconnaître ce type d'harcèlement sexuel ?

1. UNE PRESSION GRAVE

Le fait d'avoir un levier d'action pour générer un avantage ou éviter un désagrément

Ex : abus d'autorité, menaces sur les conditions de travail, actes de chantage à l'embauche, à la promotion ou au licenciement, menaces de révéler des informations personnelles...

2. DANS LE BUT RÉEL OU APPARENT

Peu importe si la personne à l'origine des faits n'en a pas réellement l'intention.

3. D'OBTENIR UN ACTE DE NATURE SEXUELLE

Ex : caresser, embrasser, demander de dévoiler ou toucher des parties du corps au profit de l'auteur ou d'un tiers.

BON À SAVOIR

Dans ce type de harcèlement sexuel, il s'agit souvent d'abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels.

Cependant, il peut y avoir harcèlement sexuel sans qu'il y ait de lien hiérarchique entre la personne qui harcèle et la victime.

EXEMPLES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- Gaëlle et Corentin travaillaient en tandem et vont voir leur producer Mickaël pour discuter d'une augmentation du budget de leur projet. Mickaël regarde Corentin et lui demande s'il peut « *baiser sa collègue* » en échange de l'augmentation du budget. Gaëlle devient rouge, Corentin est sidéré et après quelques secondes, Mickaël s'exclame « *c'était pour rire !* »
- Le directeur créatif propose à la stagiaire de discuter de son embauche en CDI autour d'un dîner en tête à tête.
- Un collaborateur menace sa collègue de révéler à tout le monde son problème d'addiction sauf si elle lui envoie des nudes.

Le harcèlement sexuel

TYPE N°3 : L'ENVIRONNEMENT

► Selon la jurisprudence (CA Orléans, Soc., 7 février 2017, n°15/02566)

Que dit le droit ?

« Le harcèlement sexuel d'ambiance ou d'environnement est constitué lorsque sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires, qui lui deviennent insupportables...»

EXEMPLES

Comment reconnaître ce type d'harcèlement sexuel ?

1. **BLAGUES À CONNOTATION SEXUELLE DANS L'OPEN SPACE OU SUR WHATSAPP.**
2. **IMAGES À CARACTÈRE SEXUEL EXPOSÉES SUR LE LIEU DE TRAVAIL.**
3. **VIDÉOS ÉROTIQUES OU PORNOGRAPHIQUES.**
4. **FONDS D'ÉCRAN À CARACTÈRE SEXUEL SUR L'ORDINATEUR OU LE TÉLÉPHONE.**

Lorsqu'on s'exprime à une large audience, comme dans un open space ou une messagerie de groupe, il est difficile de s'assurer en amont du consentement de chaque personne présente pour être exposée à un propos ou comportement à connotation sexuelle.

Le harcèlement sexuel d'ambiance dégrade l'environnement de travail et crée une atmosphère hostile pour les salarié-e-s qui le subissent.

EXEMPLES

- Chaque lundi, Lucas reçoit un mail groupé à destination d'un grand nombre de collègues du studio, dans lequel sont sélectionnées une cinquantaine de photos de femmes et des commentaires sur leur physique.
- Lors de sa présentation, Cédric passe une slide sur laquelle figure une image érotique. Une partie de l'équipe est mal à l'aise, une autre ricane.

BON À SAVOIR

Il s'agit de la forme de harcèlement sexuel la plus répandue dans le monde du travail.

Distinguer la séduction du harcèlement sexuel

Dans l'imaginaire collectif, il y a souvent une confusion entre les comportements qui relèvent de la séduction et ceux qui relèvent du harcèlement sexuel. De manière générale, il y a une **tendance à minimiser** la gravité du harcèlement en le renvoyant à une forme de « *drague lourde* » ou « *maladroite* » ou à se retrancher derrière l'humour.

Pourtant, il y a une **différence de nature entre séduction et harcèlement**, et non une différence de degré. Le harcèlement n'est pas une relation de séduction qui a dérapé, c'est une violence.

LA SÉDUCTION

Il s'agit d'une relation réciproque et **mutuellement consentie** qui a pour but de partager du plaisir.

La séduction génère des échanges positifs, des moments de partage, des sourires enthousiastes, des rires, de la joie, de la complicité, la recherche de contacts.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Il s'agit d'une relation **unilatérale** de domination d'une personne envers une autre dans le but d'imposer ses choix.

Le harcèlement sexuel génère : du malaise, des sourires gênés, un sentiment d'insécurité et d'humiliation, de la nervosité, de la colère. La victime va mettre des stratégies d'évitement en place pour ne pas croiser la personne qui la harcèle (venir à des horaires différents, éviter de passer près de son bureau, ne pas aller à la machine à café en même temps, etc.).

Lorsque deux personnes sont dans une relation de séduction, dès lors que l'une d'entre elles ne souhaite plus continuer et qu'elle retire son consentement, il n'y a plus de relation de séduction. Si la personne éconduite insiste, cela peut constituer du harcèlement sexuel.

Par exemple, continuer à envoyer régulièrement des sms « *je pense à toi* », « *tu me manques* » alors que la relation de séduction a pris fin, sera considéré comme du harcèlement sexuel.

L'agression sexuelle

► L. 222-22 du Code pénal

Que dit le droit ?

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

DÉFINITION

L'atteinte sexuelle est caractérisée par un attouchement, c'est-à-dire un contact physique, sur une des parties du corps que les jurisprudences considèrent comme à caractère sexuel.

LES CRITÈRES

Une agression sexuelle

1. UN ATTOUchement

Cela signifie qu'il y a un contact physique.

2. SUR UNE PARTIE DU CORPS CONSIDÉRÉE COMME À CARACTÈRE SEXUEL

5 parties du corps sont considérées à caractère sexuel :

- La bouche
- Les cuisses
- Les seins
- Le sexe
- Les fesses

3. IMPOSÉ À UNE PERSONNE

« Par violence, contrainte, menace ou surprise » signifie qu'il y a absence de consentement.

EXEMPLES

- A la soirée de Noël, alors que Jeanne s'apprête à partir, Lionel lui saisit la main pour l'attirer vers lui et l'embrasse sur la bouche. Jeanne est choquée.
- Samuel et Alix parlent de tout et de rien en descendant les escaliers pour quitter le travail. Avant d'arriver à la sortie, Samuel tape les fesses d'Alix qui sursaute.
- Au moment de faire la bise, les lèvres de Marc glissent sur la bouche de Joanne.
- Lors du déjeuner, Paulo pose soudainement sa main sur la cuisse de Jade.

Le viol

► L.222-23 du Code pénal

Que dit le droit ?

« 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 un crime.»

SE CARACTÉRISE PAR 

Comment reconnaître un viol ?

1. UN ACTE DE PÉNÉTRATION SEXUELLE
2. IMPOSÉ À UNE PERSONNE

BON À SAVOIR 

- Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des violences physiques pour qualifier un acte de viol.
- La contrainte peut recouvrir la notion d'emprise. L'emprise psychologique se caractérise par différentes étapes qui mènent progressivement à la dépendance affective et à la prise de pouvoir du manipulateur sur sa victime. Elle peut découler de rapports de pouvoir, de l'exploitation de la vulnérabilité, de l'usure (insister incessamment jusqu'à ce que l'autre cède). Elle est souvent un préalable aux violences sexuelles qui pourront ensuite être considérées comme consenties.

EN CLAIR

Dans la définition, « *de quelque nature qu'il soit* » signifie que l'acte de pénétration peut être réalisé avec le sexe, les doigts ou un objet.

« *Commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur* » signifie que la personne qui viole n'est pas forcément la personne qui pénètre. Par exemple, faire une fellation forcée à quelqu'un est un viol.

« *Par violence, contrainte, menace ou surprise* » signifie qu'il y a absence de consentement et que l'acte est imposé.

Les procédures et les sanctions

En matière de violences sexistes et sexuelles au travail, 3 procédures sont possibles :

- la procédure disciplinaire qui est déclenchée par l'employeur et se déroule en interne de l'entreprise ;
- la procédure civile lorsque la victime poursuit son employeur pour manquement à son obligation de santé et sécurité ;
- la procédure pénale lorsque la victime poursuit la personne à l'origine des violences.

Ces trois procédures sont indépendantes les unes des autres. Elles peuvent avoir cours en parallèle.

LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Il s'agit de la procédure interne à l'entreprise, déclenchée par l'employeur lorsque des faits de violences surviennent. L'employeur doit permettre qu'une enquête interne soit menée, et si les faits sont avérés il doit convoquer la personne à l'origine des violences à un entretien préalable à une sanction puis appliquer la sanction.

Le droit ne prévoit pas de grille de sanctions dans le cadre d'une procédure disciplinaire. C'est le règlement intérieur de chaque entreprise qui régit les sanctions applicables.

Quelques exemples génériques de sanctions :

• **Blâme**

• **Licenciement pour faute simple**

• **Avertissement**

• **Licenciement pour faute grave**

• **Mise à pied à titre disciplinaire**

• **Licenciement pour faute lourde**

• **Mutation à titre disciplinaire**

Le plus couramment, la définition d'un panel de sanctions homogènes et proportionnelles aux faits de violences survenus revient à la fonction RH.

LA PROCÉDURE CIVILE

Le conseil des prud'hommes est la juridiction civile qui juge les litiges liés au travail dans le secteur privé. Elle n'inflige pas de peines de prison ou d'amende, mais peut décider de mesures comme une indemnisation financière.

- La personne victime de violences sexistes et sexuelles peut saisir le conseil des prud'hommes et poursuivre son employeur pour manquement à son obligation de santé et sécurité.
- Les conseillers prud'hommaux analysent les faits et le juge rend une décision.
- Si les faits reprochés à l'employeur sont avérés, il peut être condamné à indemniser la victime. Le montant des dommages et intérêts varie en fonction de la gravité du préjudice subi.

LA PROCÉDURE PÉNALE

Les juridictions pénales jugent les personnes physiques ou morales soupçonnées d'avoir commis une infraction (contravention, délit ou crime). Selon la gravité de l'infraction, la juridiction (ou tribunal) ne sera pas la même. Des peines de prison ou d'amende peuvent être prononcées.

La victime de violences peut déposer plainte contre l'auteur des violences qu'elle subit.

La responsabilité de la personne physique représentant l'employeur et ayant de fait la délégation de pouvoir en matière de santé et de sécurité (Président.e, DG ou DRH le plus souvent) peut voir sa responsabilité engagée au pénal également.

BON À SAVOIR

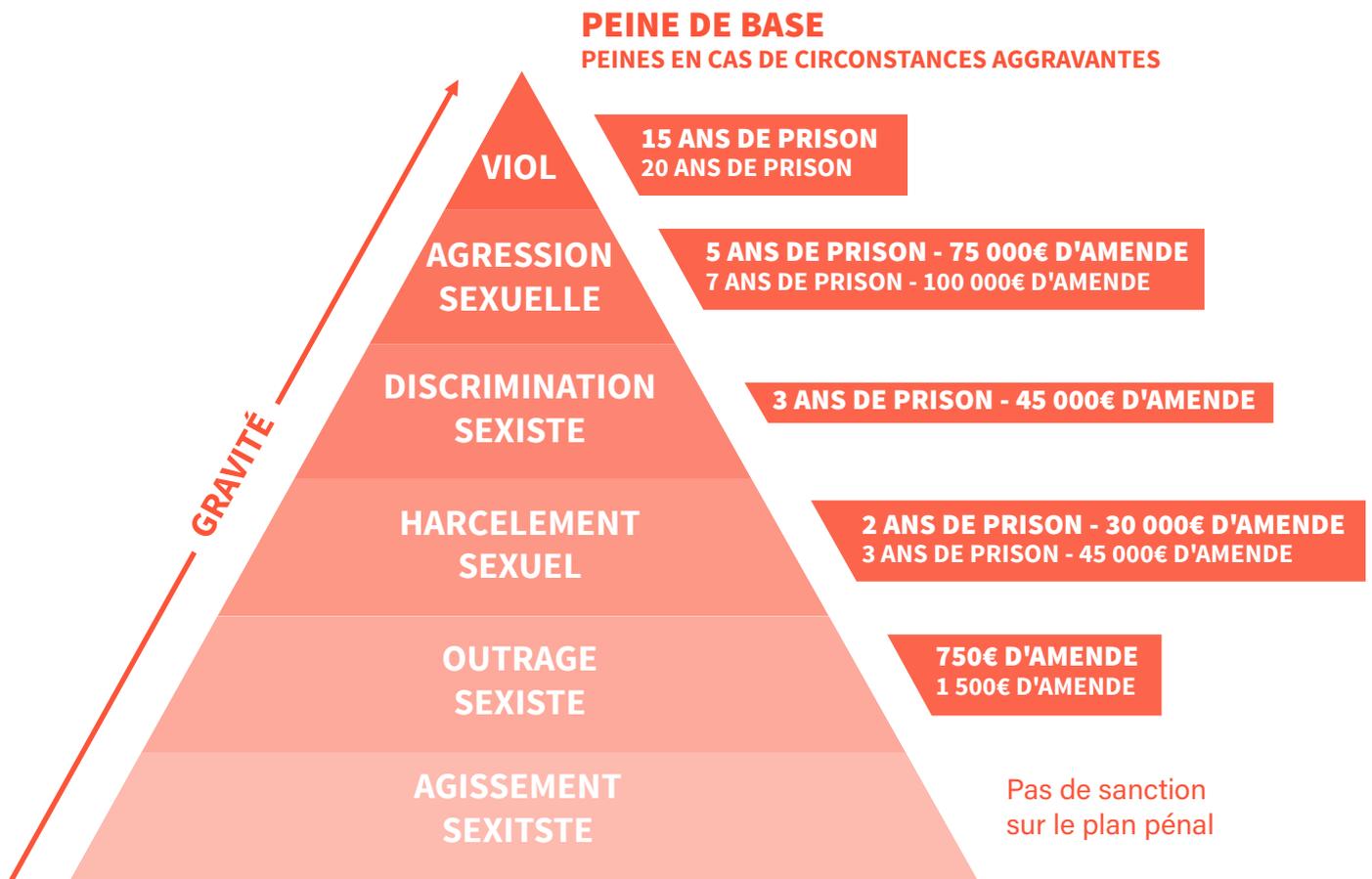


En droit pénal, c'est la personne qui se prétend discriminée qui doit apporter la preuve de la discrimination.

En droit du travail, en principe, la charge de la preuve repose sur le demandeur. Toutefois, à titre d'exception, les victimes bénéficient de l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination et de harcèlement sexuel. Cela signifie que c'est à l'employeur de prouver l'absence de harcèlement sexuel ou discrimination sexiste.

La pyramide des violences sexistes et sexuelles

Pour résumer, on peut classer les violences sexistes et sexuelles dans une pyramide qui permet de représenter la gravité au prisme du droit pénal.



Pyramide adaptée du modèle proposé par EKIWORK Formation

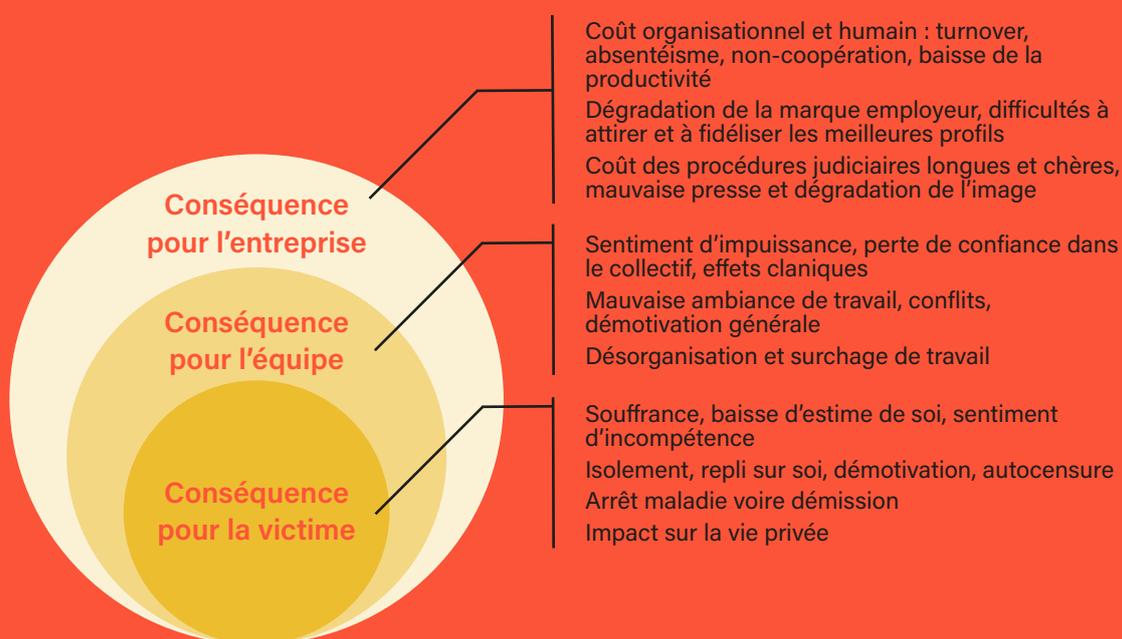
A noter que si l'auteur des violences a abusé de son pouvoir (autorité hiérarchique par exemple) pour commettre les violences (exercer une contrainte sur la victime), cela est considéré comme circonstance aggravante et augmente significativement les peines.

Être acteur de la prévention des VSS au travail

Les violences sexistes et sexuelles sont l'affaire de toutes et tous.

Les violences sexistes et sexuelles sont un continuum : banaliser les agissements sexistes envoie le signal que les violences sont acceptables, le terreau est alors fertile pour que d'autres violences plus graves émergent comme les outrages sexistes, eux-mêmes terreau fertile du harcèlement sexuel, etc.

Laisser ces violences avoir cours a un impact à tous les niveaux de l'organisation.



Dans cette partie, nous identifions des pistes d'action concrètes pour que chacun-e soit acteur-ice de la prévention au quotidien et contribue à créer un environnement de travail plus sain et accueillant pour toutes et tous.

Prévenir les violences sexistes et sexuelles c'est prévenir leurs conséquences.

Comment prévenir les violences sexistes et sexuelles au sein de mon entreprise ?

EN TANT QUE COLLABORATEUR·ICE, COMMENCER PAR SOI-MÊME

ÊTRE EXEMPLAIRE

Je veille à ne pas commettre d'agissement ou d'outrage sexiste : j'évite les blagues sexistes et sexuelles, les interpellations familières, les remarques sur l'apparence notamment de mes collègues féminines, etc.

Les leads et directeur·ice·s ont une responsabilité toute particulière à être exemplaires en tant que garants du cadre au sein de leurs équipes. Ils doivent par ailleurs pouvoir être une personne à qui les collaborateur·ice·s peuvent signaler des faits de violences.

EN FAIRE UN SUJET

- Je m'informe et je me forme sur ces questions.
- J'ouvre le dialogue avec mes collègues : je parle de mes apprentissages, je pose des questions, je partage mes connaissances et du contenu sur le sujet.

ÊTRE ATTENTIF·VE AUX SIGNAUX FAIBLES

Tout changement soudain peut indiquer des situations de violence, par exemple :

- une personne qui s'habille souvent en jupe ou robe et qui d'un coup n'en met plus et s'habille de manière très couverte.
- une personne qui venait toujours aux pauses café ou aux afterworks et qui ne vient plus.
- une personne joviale qui d'un coup semble en retrait, s'isole.

Si j'ai un doute, je pose la question à la personne que je pense victime de violences : « *j'ai observé des changements chez toi récemment, je m'inquiète car cela pourrait être le signe que tu subis des violences. Se passe-t-il des choses au travail qui te mettent en difficulté ?* », « *je suis là pour t'écouter* ». La grande majorité des victimes parle lorsqu'on leur pose la question.

INTERPELLER SON EMPLOYEUR

Il est légitime de rappeler à son employeur son obligation de santé et sécurité au travail, impliquant de mettre en œuvre tout ce qui est en son pouvoir pour prévenir les violences sexistes et sexuelles. Vous pouvez vous appuyer sur les instances représentatives du personnel (CSE, syndicats) pour une sollicitation collective, ou vous adresser à votre responsable RH pour :

- demander ce qui est déjà en place
- demander comment utiliser les ressources et outils existants
- demander à participer à la prochaine session de sensibilisation ou formation sur le sujet
- demander s'il y a des initiatives internes qu'il est possible de rejoindre, etc.

Poser des questions, c'est révéler ce que fait ou ne fait pas encore l'employeur : dans le premier cas, vous obtenez les informations souhaitées, dans le second cela met en lumière un potentiel trou dans la raquette et incite à l'action. C'est aussi l'occasion de partager des idées, de remonter des observations et de donner de précieuses informations aux RH pour agir au mieux selon les besoins en prévention de votre entreprise.

EN TANT QU'EMPLOYEUR

SENSIBILISER RÉGULIÈREMENT LES COLLABORATEUR·ICE·S

- Mettre en place de l'affichage sur le lieu de travail, réaliser des campagnes de communication dédiée, diffuser des messages clés dans l'ensemble des communications RH, organiser des conférences sur le sujet.
- Identifier et mettre en avant les contacts clés internes : RH, médecine du travail, référent·e harcèlement (CSE et employeur).

FORMER ET OUTILLER LES LEADS ET ÉQUIPES RH

- S'assurer de leur formation pour détecter les violences sexistes et sexuelles et savoir traiter les signalements, accueillir la parole des victimes.
- Mettre en place des espaces d'écoute et des dispositifs de signalement des faits de violence.
- Mettre en place des processus de traitement des signalements.

ENCLANCHER UNE RÉFLEXION COLLECTIVE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

- Réaliser un diagnostic culturel.
- Mettre en place des groupes de travail sur l'inclusion et la diversité.
- Identifier des pistes d'action cohérentes et adaptées aux dynamiques en cours au sein de l'entreprise.

SE FAIRE ACCOMPAGNER SI BESOIN

Solliciter des professionnel·le·s expert·e·s de ces questions afin d'accompagner la construction et la mise en œuvre d'actions en faveur de l'inclusion.

Comment agir en tant que victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles ?

FACE AUX AGISSEMENTS ET OUTRAGES SEXISTES

Il est important de signaler ici qu'avant toute chose, chacun·e réagit comme il/elle peut. Surtout, si vous vous sentez en danger, vous avez le droit de quitter la situation à tout moment.

1. Exprimer son ressenti

Face à un agissement ou outrage sexiste, je mobilise d'abord le registre émotionnel : « *je suis gêné·e* », « *je suis mal à l'aise* », « *ce que tu viens de dire me choque* ».

Mon ressenti est toujours légitime, personne ne peut me l'enlever. Je m'exprime à la première personne - « *je* » - pour favoriser l'activation de l'empathie chez l'interlocuteur et la prise de conscience de son comportement et de ses conséquences.

2. Questionner la personne à l'origine des faits

Il s'agit de mettre la charge de la justification dans le camp de l'auteur. Je peux dire « *je n'ai pas compris, peux-tu développer ?* », « *qu'est-ce que tu entends par là ?* », « *c'est-à-dire ?* ». Face à une blague sexiste par exemple, ce procédé permet de révéler la dimension sexiste cachée derrière l'humour.

3. Nommer les faits

Je m'appuie sur les définitions juridiques et les critères qui caractérisent les violences sexistes et sexuelles pour nommer ce qui vient de se passer. Poser des mots sur les actes ou les propos permet de rendre explicites et concrètes leur nature et leur gravité. Ainsi toutes les personnes – auteur, victime, témoins – peuvent en prendre conscience.

4. Recadrer la personne à l'origine des faits

Je rappelle à mon ou ma collègue que ces propos ou comportements sont des violences et qu'elles n'ont pas leur place au travail.

5. Signaler les faits aux Ressources Humaines

Je consigne par écrit les faits en précisant la date et l'heure. Je reste le plus factuel possible. Je garde une trace du signalement.

POURQUOI IL EST IMPORTANT DE SIGNALER LES FAITS AUX RH ?

Des faits perçus comme isolés peuvent en fait mettre en évidence un **faisceau d'indices** qui indiquent du harcèlement sexuel. Remonter les faits de violences, même ceux qui relèvent du sexisme ordinaire, est capital pour donner aux RH une vision d'ensemble sur les dynamiques relationnelles au sein de l'entreprise et ainsi pouvoir déployer des moyens de prévention adaptés.

Pourtant il y a de nombreux freins au signalement : peur des représailles, d'être marginalisé-e, de perdre des opportunités professionnelles, d'être « grillé-e » dans le secteur, le sentiment d'être dans la délation.

Il est important de souligner que : **signaler c'est protéger**. Chaque indice qui permet de mettre en lumière des situations à surveiller ou de mener des actions spécifiques de prévention dans tel ou tel service, est un indice qui empêche potentiellement des violences de survenir.

SIGNALER LES FAITS : LA LOI VOUS PROTÈGE

> Vous ne pouvez pas être sanctionné-e pour avoir été victime de harcèlement sexuel

Selon l'article L. 1153-2 du code du travail, « *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* »

> Vous ne pouvez pas être sanctionné-e pour avoir signalé des faits de harcèlement sexuel

Selon l'article L. 1153-3 du code du travail, « *aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.* »



Les contacts clés

Cette liste a pour vocation d'indiquer les différents types de contacts qui peuvent aider ou agir lors de situations de violences sexistes et sexuelles, et n'est pas exhaustive. Dans tous les cas, rapprochez-vous de la personne en qui vous avez le plus confiance.

Interne à l'entreprise

Le management (N+1 ou N+2 direct, manager d'une autre équipe ...)

Le personnel RH

Le/la référent·e harcèlement (CSE et/ou employeur)

Les représentant·e-s du personnel

Les services de santé au travail et prestataires externes dédiés à l'entreprise (médecine du travail, psychologues,...)

Externe à l'entreprise

Inspection du travail	https://inspection-du-travail.com/
Défenseur des droits	https://www.defenseurdesdroits.fr/
Les syndicats des travailleur·euse·s	Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Jeu Vidéo (STJV) https://www.stjv.fr/ Solidaires Informatique https://solidairesinformatique.org/
Les syndicats patronaux	Syndicat National du Jeu Vidéo (SNJV) http://snjv.org/ Syndicat des Éditeurs de Logiciels de Loisirs (SELL) https://www.sell.fr/
Les associations	Women in Games France (WIG France) https://womeningamesfrance.org/ et contact@wigfrance.org Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) https://www.avft.org/boite-a-outils/ Nous Toutes https://www.noustoutes.org/
Les numéros d'aide	01 87 20 30 90 – Cellule d'écoute à destination des salarié·e-s du secteur culturel (ouvert du lundi au vendredi, de 9h à 13h et de 14h à 18h) + violences-sexuelles-culture@audiens.org 3919 – Violences Femmes Info (anonyme et gratuit, accessible 24h/24 et 7j/7) 116 006 – Aide aux victimes (gratuit, 7j/7)

Ressources

[Kit de prévention · Violences · Harcèlement sexuel · Sexisme – CCHSCT Audiovisuel, Collectif 50/50](#)

[Guide pratique et juridique – Ministère du Travail](#)

[Harcèlement sexuel au travail, livret du formateur et de la formatrice – Défenseur des Droits](#)

[Guide Sexisme Sans Façon – ANACT](#)

[Kit pour agir contre le sexisme – Conseil supérieur de l'égalité professionnelle](#)

[Module de formation « Prévenir les violences sexistes et sexuelles autour de moi » - EKIWORK Formation](#)

Site gouvernemental <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

Code du travail et code pénal : articles disponibles sur :
<https://www.legifrance.gouv.fr/>

AVFT - Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail
<https://www.avft.org/>

Guide collectif placé sous la direction du SELL et de WIG France
SELL

Direction et relecture : Julie Chalmette, Anne Sophie Montadier et Timothée d'Arcy

WIG France

Direction et coordination : Harmonie Freyburger

Rédaction : Fanny Helleu

Mise en page : Anna Bressan

Relecture : Morgane Falaize et Gwendolyn Garan

Illustrations : undraw

©

WIG France 2022 pour la présente édition

W WOMEN IN
GAMES
FRANCE