

Fiches outils

Formation devenir référent·e harcèlement et discrimination

Sommaire

1. Définitions des violences	2
2. Procédures possibles	5
3. Sanctions encourues	6
4. Obligations légales employeur·euse·s et affichages	7
5. Contenu des entretiens de l'enquête interne	13
6. Lettre type de signalement	16
7. Lettre type réponse de signalement	18
8. Compte rendu type d'une enquête interne	19
9. Missions d'un·e référent·e	20
10. Numéros utiles	22
11. Bibliographie	23

1. Définitions des violences

1.1. Agissement sexiste

Article L. 1142-2-1 du code du travail (et uniquement dans le code du travail)

“ 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.”

1.2. Agissement discriminatoire

Article 225-1 du code pénal

Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008

« Tout agissement lié à un motif prohibé discriminatoire, subi par une personne et 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.1132-1 du code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison d'un des motifs prohibés. »

1.3. Outrage sexiste

Article 222-33-1-1 du code pénal

“ 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.”

1.4. Harcèlement moral

Article L. 1152-1 du code du travail

Article 222-33-2 du code pénal

“ Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. ”

1.5. Harcèlement sexuel

Article L1153-1 du code du travail

Article 222-33 du code pénal

« 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.

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 ; »

« 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. »

1.6. Harcèlement sexuel dit isolé

Cour de cassation du 17 mai 2017

« La qualification de harcèlement sexuel peut être retenue y compris pour un acte unique d'une particulière gravité. »

1.7. Harcèlement sexuel dit environnemental ou d'ambiance

Cour d'appel d'Orléans, 2017

Le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où « sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. »

1.8. Aggression sexuelle

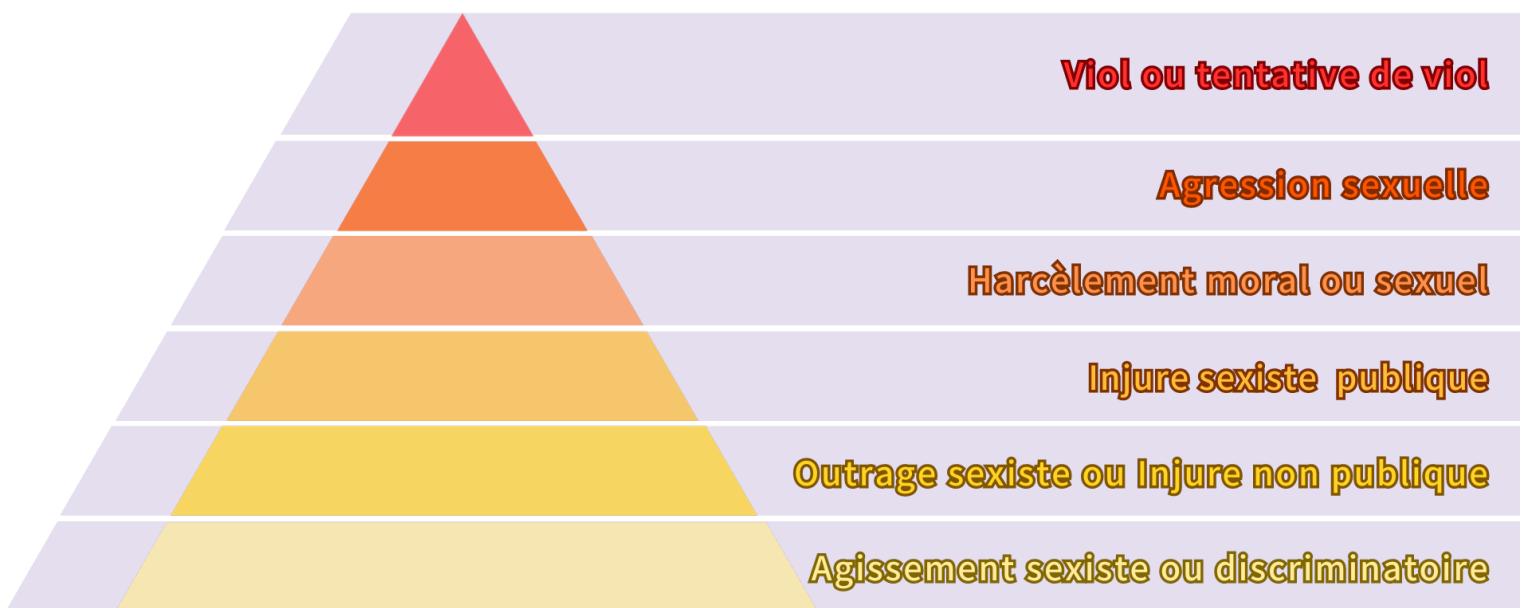
Article 222-22 du code pénal

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

1.9. Viol ou tentative de viol

Article 222-23 du code pénal

« 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. »



2. Procédures possibles

Procédure	Objectif	Déclenchement	Auprès de qui ou quelles institutions ?	Qui mène la procédure ?	Qui est visé par la procédure ?
Disciplinaire	Garantir la sécurité et la santé des employé·e·s et sanctionner l'auteur·rice des violences	Signalement	Service RH / Directeur·rice de production / Employeur·euse	Employeur·euse	Auteur·rice des violences
Prud'homale	Réparer un préjudice	Recours	Conseil de prud'hommes - CPH	Victime (+avocat)	Employeur·euse
Pénale	Sanctionner l'écart à la loi et réparer un préjudice (si constitution de partie civile)	Plainte de la victime ou déclenchement par le procureur	Commissariat / Gendarmerie / Procureur de la république	Procureur (État) Victime (+avocat)	Auteur·rice des violences Employeur·euse



3. Sanctions encourues

Violences	Loi	Types d'infraction	Peine maximale d'emprisonnement*	Amende maximale*
Injure non publique à caractère sexiste / discriminatoire	Article 625-8-1 du code pénal	Contravention (5ème classe)	-	1 500 €
Outrage sexiste	Article R625-8-3 du code pénal	Contravention (5ème classe)	-	1500 €
Outrage sexiste en cas de circonstances aggravantes	Article 222-33-1-1 du code pénal	Délit	-	au moins 3750 €
Exhibition sexuelle	Article 222-32 du code pénal	Délit	1 an (2 ans si sur mineur-e)	15 000 € (30 000 € si sur mineur-e)
Injure publique à caractère sexiste / discriminatoire	Article 33 de la loi de 1881 (sur liberté de la presse)	Délit	1 an	45 000 €
Harcèlement sexuel	Article 222-33 du code pénal	Délit	2 ans	30 000 €
Harcèlement sexuel en cas de circonstances aggravantes		Délit	3 ans	45 000 €
Harcèlement moral	Article 222-33-2 du code pénal	Délit	2 ans	30 000 €
Discrimination	Article 225-1 et suivants du code pénal	Délit	3 ans	45 000 €
Agression sexuelle	Article 222-22 du code pénal	Délit	5 ans (10 ans en cas de circonstances aggravantes)	75 000 €
Viol ou tentative de viol	Article 222-23 du code pénal	Crime	15 ans	

*peuvent augmenter en cas de récidives et de circonstances aggravantes.

4.Obligations légales employeur·euse·s

4. 1. Obligations générales de santé et de sécurité

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Article L4121-1 du code du travail
- L'objectif des mesures de prévention prises doit être de :

<u>L. 4121-2 1° du code du travail</u>	Éviter les risques
<u>L. 4121-2 2° du code du travail</u>	Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
<u>L. 4121-2 3° du code du travail</u>	Combattre les risques à la source
<u>L. 4121-2 7° du code du travail</u>	Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients
<u>L. 4121-2 8° du code du travail</u>	Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
<u>L. 4121-2 9° du code du travail</u>	Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Ces risques (ainsi que ceux liés aux VMSS) doivent être consignés :

- dans le DUERP : Le document unique d'évaluation des risques professionnels (obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié)
Article L4121-3 du code du travail
- dans le règlement intérieur (obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salarié·e·s)

4. Obligations légales employeur·euse·s

4.2. Obligations spécifiques en matière de lutte contre les VMSS

- Obligations spécifiques à la discrimination :

L'employeur·euse ne doit pas commettre de discrimination, de harcèlement et de violences.
(Article L. 1132-1 du code du travail).

- L'employeur·euse a l'interdiction de traiter défavorablement une personne en raison d'un motif prohibé. *(Liste des motifs prohibés)*
 - dans la procédure de recrutement, nomination, accès à un stage etc...
 - pour la rémunération, promotion etc
 - dans les sanctions qu'il ou elle prononce

- Obligations spécifiques aux harcèlements sexuel et moral :

Article L. 1153-5 du code du travail

“L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.”

Article L1152-4 du code du travail

“L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.”

- Obligation de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement moral :

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 novembre 2019, 18-10.551

- Incitation à mener une enquête en cas de signalement de harcèlement et de violences :

ANI du 26 mars 2010

- Obligation d'**informer** les salarié·e·s, sur le lieu de travail, dans les locaux ou par tout moyen :

Harcèlement sexuel (*Article L1153-5 du code du travail*)

- l'article définissant le harcèlement sexuel (*Article 222-33 du code pénal*)
- les procédures civiles et pénales possibles
- les coordonnées des services compétents (*Article D1151-1 du code du travail*)
 - Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement
 - De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent
 - Du Défenseur des droits
 - Du référent dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés
 - Du référent lorsqu'un comité social et économique existe

Harcèlement moral (*Article L. 1152-4 alinéa 2 du code du travail*)

- l'article relatif au harcèlement moral (*Article 222-33-2 du code pénal*) stipule que le fait de harceler autrui est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende

Discrimination (*Article L1142-6 du code du travail*)

- *225-1 du code pénal* (définitions de l'agissement discriminatoire)
- *225-2 du code pénal* (sanctions et amendes encourues)
- *225-3 du code pénal* (spécificités des cas non retenus)
- *225-4 du code pénal* (peines encourues)

Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes (*Article R3221-2 du code du travail*)

- *L3221-1 du code du travail* (tous les secteurs sont concernés : privés, publics)
- *L3221-2 du code du travail* (obligation d'égalité de rémunération)
- *L3221-3 du code du travail* (définition de la rémunération)
- *L3221-4 du code du travail* (définition des connaissances professionnelles)



- L3221-5 du code du travail (obligation de rémunération égale pour des établissements d'une même entreprise)
 - L3221-6 du code du travail (règles de calcul pour la rémunération)
 - L3221-7 du code du travail (nullité d'un contrat qui ne respecte pas l'égalité salariale)
- Obligation d'affichage :

Discrimination (*Article 9 de la Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations (1)*)

Affichage du service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations.(Défenseur des droits)

- Téléphone : 09 69 39 00 00

Récapitulatif des obligations d'information / affichage :

Harcèlement moral	→ Texte de l'article 222-33-2 du code pénal
Harcèlement sexuel	<ul style="list-style-type: none">→ Texte de l'article 222-33 du code pénal→ Des possibilités d'actions contentieuses civiles et pénales→ Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail, de l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent, du Défenseur des droits
Lutte contre les discriminations <i>(Affichage obligatoire)</i>	<ul style="list-style-type: none">→ Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal→ Service d'accueil téléphonique du Défenseur

Harcèlement moral	→ Texte de l'article 222-33-2 du code pénal
Égalité professionnelle et salariale	→ Texte des articles L3221-1 à L3221-7 du code du travail

NB : Les obligations d'affichage peuvent varier selon le nombre de salariés employés par l'entreprise sur 12 mois consécutifs.

Cf. Obligation d'informations

Nous vous indiquons les affichages obligatoires concernant les luttes contre les VMSS et non l'intégralité des affichages obligatoires en entreprise.

- Obligation de nommer un·e référent·e harcèlement - **Entreprise de plus de 250 salariés**

Article. L. 1153-5-1 du code du travail

“Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante 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.”

- Obligation de nommer un·e référent·e harcèlement - **CSE**

Article. L. 2314-1 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.”

4. Obligations légales employeur·euse·s

4.3. Obligations spécifiques dans notre domaine - CNC

Toute société de production bénéficiant d'une aide financière CNC doit suivre ces recommandations selon l'Article 122-17 du Code du cinéma et de l'image animée:

- Dispositif d'information dans les lieux de travail (textes de référence, actions en justice et coordonnées des autorités et services compétents)
- Respect des obligations de prévention prévues dans le code du travail
- Désignation d'un référent harcèlement (lorsqu'elle est obligatoire)
- Élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel
- Mise à disposition d'une cellule d'alerte et d'écoute
- Formation CNC (pour les producteur·rice·s et les exploitants, dispensée par l'AVFT)
- Rappel du rôle d'information et de sensibilisation des représentants du personnel et du médecin du travail
- La signature d'une charte avec les organisations syndicales (lorsqu'elles existent au sein de l'entreprise).

5. Contenu des entretiens de l'enquête interne

5.1. Entretien avec la victime présumée

- Quelle est la nature puis les évolutions de la relation professionnelle avec l'auteur·rice des faits présumés ?
- Quelle est la date et le contexte du démarrage des agissements ?
- Quels sont les lieux, dates et contextes des différents agissements ?
- Quelle est la nature des propos tenus et des échanges, des comportements et agissements ?
- Quelle a été la réaction de l'auteur·trice présumé·e des agissements face à une éventuelle désapprobation (refus, non-consentement) ?
- Y a-t-il eu la présence de témoins éventuels (si oui, leurs noms) ?
- Y a-t-il existence d'éléments prouvant les agissements (textos, mails, photos, enregistrements vidéo/vocal...)
- Après les faits, est-ce que vous avez échangé avec des personnes de l'entreprise (référent·e harcèlement, collègues ...) et/ou avec des personnes extérieures à l'entreprise (inspection du travail, médecine du travail, médecin traitant, associations, syndicats...) ?
- Est-ce qu'un·e responsable hiérarchique a été informé·e ou pas des faits. Et si oui, quelle a été sa réaction ?
- Est-ce que vous connaissez d'autres victimes dans l'entreprise d'agissements du·de la même auteur·rice des faits présumés (ou dans une autre entreprise) ?
- Comment vivez-vous la situation ? Quel impact sur votre vie professionnelle et votre ressenti ?
- Comment envisagez-vous la suite des relations de travail avec l'auteur·trice des agissements ?

5. Contenu des entretiens de l'enquête interne

5.2. Entretien avec le·s témoin·s

- Donner le cadre de l'enquête et les motivations de l'entretien
- Rappeler l'anonymat de l'entretien et sa protection
- Pouvez-vous nous présenter et décrire les liens professionnels avec la victime présumée et l'auteur·rice des faits présumé·e·s ?
- Avez-vous assisté directement aux faits ou en avez-vous eu connaissance ?
- Pouvez-vous décrire le plus exactement les faits auxquels vous avez assisté ou que l'on vous a rapportés ?
- Quelles ont été les réactions de l'auteur·rice présumé·e et de la victime présumée ?
- Dans quel état était la victime après les faits ?
- Est-ce qu'il y a eu intervention de votre part ou d'une tierce personne ?
- À votre connaissance, est-ce que d'autres personnes ont été informées et est-ce qu'il y aurait d'autres victimes présumées ?
- (si ce témoin est la·le supérieur·e hiérarchique de la victime) Avez-vous pris les mesures nécessaires pour protéger la victime ?
- Y a-t-il d'autres informations ou faits dont vous aimeriez nous parler ?

5. Contenu des entretiens de l'enquête interne

5.3. Entretien avec l'auteur·rice présumé·e

- Commencer par un rappel succinct des faits («Le [date], Mme/M. a fait part d'être/d'avoir été l'objet d'agissements de votre part susceptibles d'être un harcèlement sexuel)
- Lui expliquer ce que l'entreprise prévoit de faire (cette enquête et les suites possibles, que les faits soient ou non reconnus)
- Expliquer ou rappeler les mesures qui sont ou devront être mises en place et respectées par la personne mise en cause et la victime présumée pour mettre fin à la situation en attendant les conclusions de l'enquête
- Quelles sont vos relations professionnelles avec la victime présumée ?
- Quels sont vos liens fonctionnels et hiérarchiques et les situations où vous êtes amenés à travailler ensemble ?
- Que pense la victime présumée de vos relations ? Est-ce que vos liens se sont détériorés ou ont évolué ?
- Lister l'ensemble des faits qui ont été portés à la connaissance de la commission d'enquête
- Lui demander sa version des faits
- Revenir sur chacun des faits et lui demander, pour chacun d'eux, si il ou elle confirme ou non avoir tenu le propos ou avoir eu le comportement
- Est-ce qu'il y a eu des témoins pour chaque fait. Si oui, est-ce qu'il y a eu intervention du témoin ou d'une tierce personne ?
- Lui demander s'il ou elle souhaite apporter des éléments complémentaires, s'il ou elle souhaite que d'autres personnes soient auditionnées
- Question facultative : est-ce que vous avez déjà eu l'impression d'avoir des comportements inadaptés au travail ?

6. Lettre type signalement

« Prénom Nom du salarié »

« Adresse »

« Société »

« Prénom Nom du représentant » « Fonction »

« Adresse »

« Lettre recommandée avec accusé de réception n° « 1A XXX XXX XXX X /Courrier remis en mains propres contre décharge /courriel/courrier simple »

A « lieu », le « date »

Objet : Signalement de faits pouvant relever du harcèlement

« Madame / Monsieur »,

Je prends contact avec vous afin de vous signaler des éléments dont je suis « témoin / victime ».

Depuis le « date / plusieurs semaines / plusieurs mois », je rencontre des difficultés avec « nom et fonction de la ou les personnes visées ».

« Décrire aussi précisément que possible les événements/ faits à signaler :

- Indiquer les éléments de contexte : dates, lieux, occasion (réunion, entretien individuel, rendez-vous extérieur, etc.) ;
- Les moyens : mails, courriers, sms, discussion, etc. ;
- Les faits : insultes, remontrances, dénigrement, propos ou comportements à connotation sexuelle, répétition de certains actes, etc. »

« Décrire les conséquences éventuelles de ces actes :

- Les conséquences professionnelles : non-paiement de salaire ou de prime, perte de chance d'une promotion, mise au placard, etc. ;

- Les conséquences personnelles : problème de santé, éventuellement à répétition, burn-out, dépression, angoisse, stress, etc. »

Les faits présentés ci-dessus pourraient caractériser un harcèlement.

Je vous demande donc de prendre, sans tarder, les actions et mesures nécessaires afin de mettre fin à cette situation et enfin assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise.

[Si le salarié écrit en tant que victime] « Je me réserve le droit de saisir le Conseil de prud'hommes pour faire reconnaître le caractère illicite de cette situation et obtenir réparation du préjudice subi »

[Facultatif] Je vous informe qu'une copie de ce courrier est transmise à l'inspection du travail, à qui je sollicite, par ailleurs, l'intervention dans ce dossier.

Veuillez agréer, « Madame / Monsieur », l'expression de ma considération distinguée.

« Prénom Nom du salarié »
« Signature »

« (en cas de courrier remis en main propre) »
« Fait en deux exemplaires »
« Prénom Nom du représentant de la société »
« Signature »

7. Lettre type réponse à un signalement

« Nom de l'entreprise »

« M. /Mme », « Prénom de l'employeur, Nom de l'employeur » « fonction »

« Adresse de l'employeur »

« Code postal + Ville »

A l'attention de,

« Prénom du salarié Nom du salarié »

« Adresse du salarié »

« Code postal + Ville »

A « Lieu », le « Date »

« Lettre recommandée avec accusé de réception n° 1A XXX XXX XXX X / Courrier remis en mains propres contre décharge/Courriel /courrier simple »

Objet : Accusé réception de votre « courrier/mail » en date du « date du signalement »

« Madame / Monsieur Nom de l'auteur du signalement »

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt par lequel j'ai pris connaissance de votre « courrier/mail / de votre témoignage oral » en date du « date » par lequel vous nous avez signalé être « l'objet/le témoin » d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement « sexuel ».

Dans votre « courrier/mail/observations », vous mentionnez notamment « faire la liste des éléments invoqués dans le courrier/ les observations à l'appui du signalement ».

Je vous informe que « Nom et fonction du référent ou de la personne en charge du traitement du dossier » est en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, « elle/il » prendra contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est simplement d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées.

En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser la nature (mails, messages téléphoniques, propos, gestes, etc.) et le contexte (dates, lieux, témoins, etc.) des agissements dont vous signalez avoir été « la victime/le témoin».

Ayez l'assurance que mes services portent la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Je vous prie d'agrérer, « Madame/Monsieur », l'expression de ma considération distinguée.

« Prénom et nom du représentant de l'employeur »

« Signature »

8. Compte rendu type d'une enquête interne

Le "date"

à "lieu"

INTRODUCTION

Rappel des faits à l'origine de l'enquête

DÉROULÉ DE L'ENQUÊTE

Commission d'enquête (composition, rôle, durée)

Nombre d'entretiens (personnes auditionnées, dates)

Rappel des garanties apportées aux personnes (victime présumée, auteur·rice, témoins)

RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS RECUEILLIS

Les témoignages, préciser les faits, la chronologie, les contextes, les rapports entre les protagonistes

ANALYSE ET CONCLUSION

Préciser les circonstances relatées pour mettre en évidence le harcèlement présumé

Il ressort des éléments de l'enquête : préciser les éléments importants permettant de caractériser ou non l'existence de faits de harcèlement

ANNEXES (documents à joindre)

Courrier d'information d'ouverture d'enquête

Plan de prévention mis en place par l'entreprise

Attestation de remise en mains propres

CR d'entretien signés

Toutes les preuves

Signatures des membres de la commission d'enquête

9. Missions d'un·e référent·e

- **Informer :**

- identifier les situations de violences et aider les victimes
- retranscrire et diffuser les connaissances

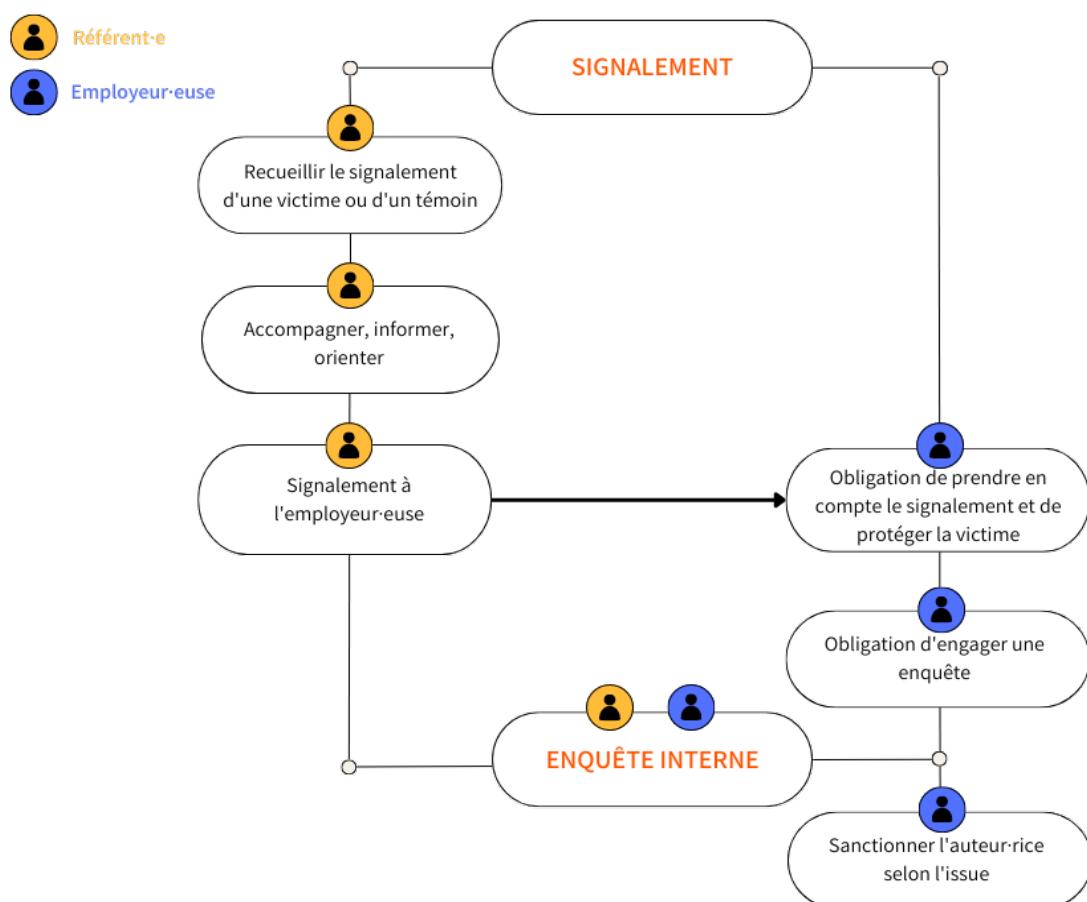
- **Orienter :**

- connaître et donner les voies de recours (psychologiques et juridiques)
- connaître et donner la liste des interlocuteurs

- **Accompagner :**

- accompagner la victime dans ses démarches

PROCESSUS DU SIGNALEMENT JUSQU'À L'ENQUÊTE INTERNE



Méthodologie suite à un témoignage ou un signalement

Analyse de la situation :

Quels sont les faits : propos, comportements, gestes, chantage, décisions (sanction, mutation etc) ?

Quel type de fait : connotation sexuelle ou non ?

Quelle est la fréquence : actes répétés ou non ?

Le fait de plusieurs personnes ?

Le nombre de personnes visées ?

Y a-t-il atteinte à la dignité ?

Évaluation / Conclusion : Cela s'apparente à quel type de violence ?

Que faire ? Protéger victimes et ou témoins, recadrer les équipes (rappel de la tolérance zéro), alerter et ouverture d'une enquête interne (selon les faits).

10. Numéros utiles

➤ La cellule d'écoute Audiens (psychologique et juridique) :

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



➤ La médecine du travail - Thalie Santé (ex CMB et CMPC) :

01 49 27 60 00 / contact@thalie-sante.fr

➤ L'inspection du travail :

0 806 000 126

➤ Le·la délégué·e du CCHSCT :

- Production cinématographique et publicitaire - Monsieur Didier Carton

06 35 30 71 00 / didier.carton@cchscinema.org

- Production audiovisuelle - Madame Ghania Tabourga

06 16 61 29 97 / ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org

➤ Le Défenseur des droits :

09 69 39 00 00

Sur le site, par un formulaire en ligne : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir>

Par courrier gratuit, sans affranchissement :

Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07

Anti Discrimination par Le défenseur des Droits

Par téléphone : 3928

Par tchat : <https://www.antidiscriminations.fr/>

➤ AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) :

01 45 84 24 24 / contact@avft.org

11. Bibliographie

Etudes / Enquêtes / Sondages

[La représentation du handicap à l'antenne](#) - Bilan 2020 & Activités 2021

[Observatoire Européen du harcèlement sexuel au travail](#) - Sondage IFOP, octobre 2019

[13ème baromètre : La perception des discriminations dans l'emploi](#) - Défenseur des droits et de l'OIT, décembre 2020

[Le baromètre du harcèlement au travail](#) – Qualisocial & Ipsos, septembre 2022

[Etude sur le sexisme au travail](#) - Association Françaises des Managers de la diversité (AFMD) et #StOpE, mars 2021

[Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France](#) - HCE, janvier 2023

[Rapport Cinégalités](#) - Collectif 50/50

[Les études du Collectif 50/50](#)

Textes de lois

Agissement sexiste [Article L. 1142-2-1 du code du travail](#)

Agissement discriminatoire [Article 225-1 du code pénal](#) / [Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008](#) /
[Article L.1132-1 du code du travail](#)

Agissement discriminatoire peine encourue [Article 225-2 du code pénal](#) , [Article 225-4 du code pénal](#)

Cas non pris en compte pour l'agissement discriminatoire [Article 225-3 du code pénal](#)

Outrage sexiste [Article 222-33-1-1 du code pénal](#)

Injure publique ou non publique [Article 33 de la loi de 1881](#)

Harcèlement moral [Article L. 1152-1 du code du travail](#) / [Article 222-33-2 du code pénal](#)

Harcèlement sexuel [Article L1153-1 du code du travail](#) / [Article 222-33 du code pénal](#)

Harcèlement sexuel isolé [Cour de cassation du 17 mai 2017](#)

Harcèlement sexuel environnemental ou d'ambiance [Cour d'appel d'Orléans, 2017](#)

Agression sexuelle [Article 222-22 du code pénal](#)

Viol ou tentative de viol [Article 222-23 du code pénal](#)

Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs [Article L4121-1 du code du travail](#) [L. 4121-2 1° du code du travail](#)

Évaluation des risques - DUERP [Article L4121-3 du code du travail](#)

Obligation de prévention-harcèlement moral [Article L1152-4 du code du travail](#)

Obligation de prévention et obligation d'informer-harcèlement sexuel [Article L. 1153-5 du code du travail](#)

Obligation d'informer-discrimination [Article L1142-6 du code du travail](#)

Obligation d'informer-Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes [Article R3221-2 du code du travail](#)

Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes [L3221-1 du code du travail](#) , [L3221-2 du code du travail](#),[L3221-3 du code du travail](#)

[L3221-4 du code du travail](#) , [L3221-5 du code du travail](#) , [L3221-6 du code du travail](#) , [L3221-7 du code du travail](#)

Protection des victimes ou témoins [Article L1153-2 - code du travail](#) , [Article L. 1121-2 du code du travail](#) , [Article](#)

L1152-2 du code du travail

Obligation d'affichage- discrimination [Article 9 de la Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001](#)

Obligation d'affichage des autorités et services compétents [Article D1151-1 du code du travail](#)

Obligation de nommer des référents harcèlement [Article 105 de la LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel \(1\)](#)

Obligation de nommer un référent harcèlement - entreprise de plus de 250 salariés [Article L1153-5-1 du code du travail](#)

Obligation de nommer un référent harcèlement - CSE [Article L. 2314-1 du code du travail](#)

Obligation de rappeler les dispositions relatives aux harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes et dispositif de protection des lanceurs d'alerte dans le règlement intérieur des entreprises de plus de 50 salariés [Article L1321-2](#)

Obligation de mener une enquête en cas de signalement de harcèlement moral [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 novembre 2019, 18-10.551](#)

Incitation à mener une enquête en cas de signalement de harcèlement [ANI du 26 mars 2010](#)

Conditions et attribution des aides du CNC [Article 122-17 du Code du cinéma et de l'image animée](#)

Obligation d'un membre du CSE de signaler à l'employeur toute atteinte à un salarié [Article L2312-59 du code du travail](#)

Mission du CSE dans la lutte des discriminations [Article L2312-9 du code du travail](#)

Obligation de former les membres du CSE et son référent [Article L2315-18 du code du travail](#)

Nombre d'heures de délégation des représentants CSE [Article L2315-7 du code du travail](#)

Pistes de lectures

[Liste des 25 critères de discrimination](#)

[Affichage obligatoire selon le nombre de salarié·e·s dans l'entreprise](#)

[Modèles d'affichage et de documents relatifs aux VMSS \(lettre de signalement etc\)](#)

[Type d'infractions au pénal](#)

[Principe du contradictoire](#)

[Le livre blanc du collectif 50/50 et sa version actualisée de 2023](#)

[Le kit de prévention VHSS de la CCHSCT](#)

[Label diversité / Label égalité professionnel](#)

[RSE](#)

[Mooc sur les violences sexistes et sexuelles au travail](#)

[Formations Collectif Nous Toutes](#)

Vidéos à voir

[The Women in Film Revolution Begins with You | Naomi McDougall-Jones](#)

[Assises décembre 2021 du Collectif 50/50](#)

[Thé et consentement](#)

[Vidéos témoignages - Collectif 50/50 et #Payetontournage](#)

[Le principe de la schtroumpfette par Les Brutes](#)

L'Atelier Marcelle ne pourra être tenu responsable de l'inexactitude ou manquement ainsi que de toutes mauvaises lectures et applications des informations.