VSST : réagir en temps que témoin et confident.es

Secteur des musiques actuelles
14 juin 2022

Formatrice : Laure Ignace

Ce que nous apprennent les statistiques

Les violences sexuelles : une réalité politique

1 FEMME SUR 7

déclare avoir été victime d'une forme d'agression sexuelle (viol compris) au cours de sa vie

95%

désignent des hommes comme agresseurs

1 HOMME SUR 20

déclare avoir été victime d'une forme d'agression sexuelle (viol compris) au cours de sa vie

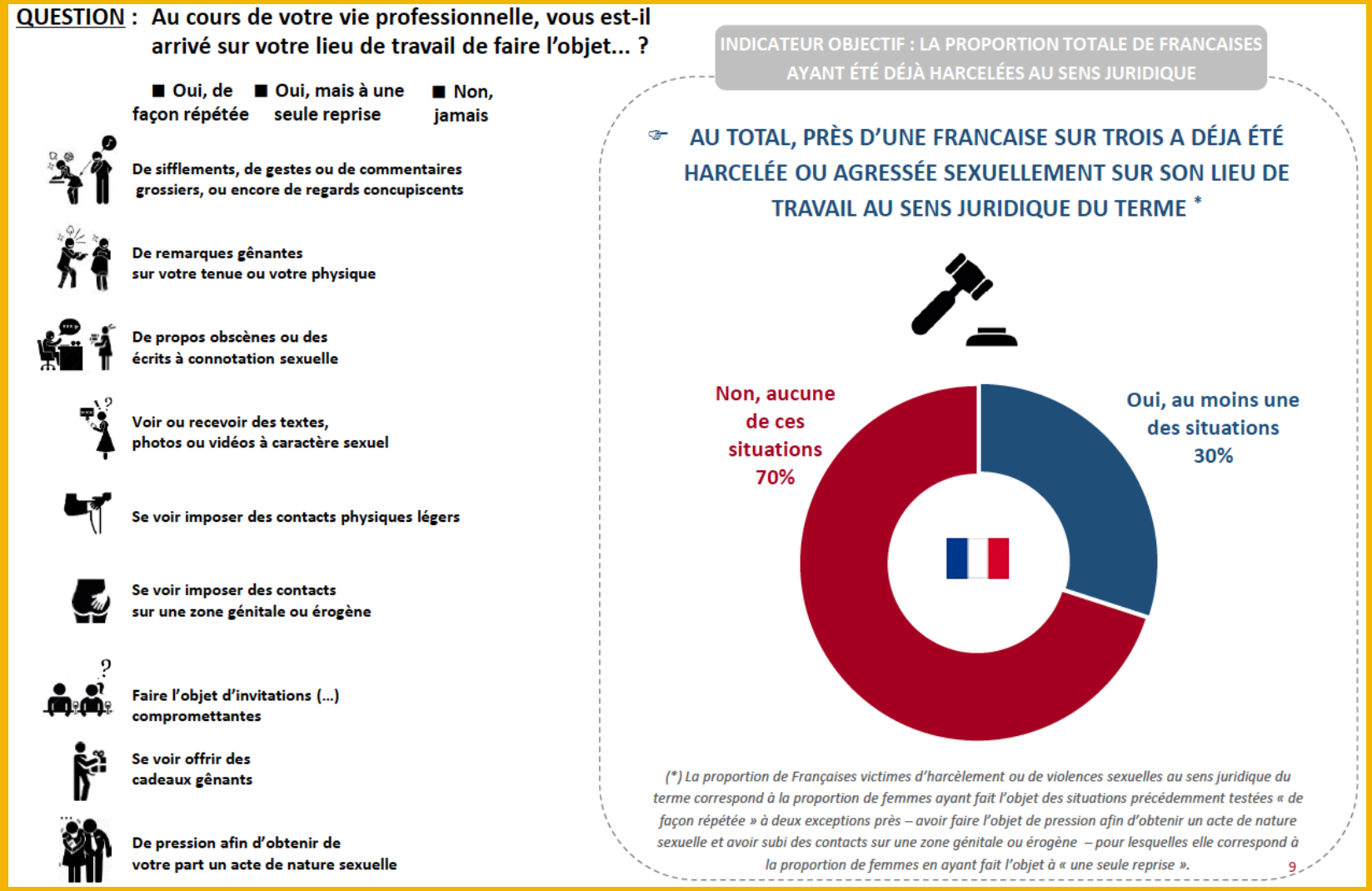
75%

désignent des hommes comme agresseurs

Source : Hamel, Christelle, et al. « Viols et agressions sexuelles en France : premiers résultats de l'enquête Virage », *Population & Sociétés*, vol. 538, no. 10, 2016, pp. 1-4.

La confrontation des Françaises à des situations de harcèlement sexuel

La proportion totale de Françaises ayant été confrontées à au moins une situation



Source : Enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail, initiée par la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS), et menée par menée par l'Ifop dans 5 pays européens (France, Allemagne, Espagne, Italie, Royaume-Uni), auprès d'un échantillon de 5026 femmes, issues d'un échantillon représentatif de la population féminine âgée de 18 ans et plus, entretiens ont été réalisés par questionnaire auto-administré en ligne du 11 au 15 avril 2019.
Accès : https://www.jean-jaures.org/publication/deux-ans-apres-metoo-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-en-europe/

DIFFÉRENCE DROIT PÉNAL/DROIT CIVIL

Droit pénal	Droit du travail	Droit civil
Code pénal	Code du Travail	Code civil
Dépôt de plainte	Requête aux Prud’hommes	Requête devant le Tribunal judiciaire
Le mis en cause : le harceleur	Le mis en cause : l'employeur (personne morale)	Le mis en cause : l'employeur et/ou le harceleur
Tribunal correctionnel pour les délits (HS, AS) / Cour d’assises pour les crimes (viol)	Conseil de Prud'hommes	Tribunal judiciaire
Des peines : Amendes et/ou emprisonnement	Des condamnations : Versements de dommages-intérêts en réparation des préjudices	Des condamnations : Versements de dommages-intérêts en réparation des préjudices

Qualifier les violences sexuelles

Harcèlement sexuel

1

Est le fait d'imposer à une personne,
de façon répétée,
des propos ou comportements
à connotation sexiste ou sexuelle,
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

L'infraction est également constituée :

(…) 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 comportement caractérisent une répétition.

2 ans d'emprisonnement
30.000€ d'amende

3 ans d'emprisonnement en cas de circonstances aggravantes

Article 222-33 du Code Pénal

Harcèlement sexuel

2

Est assimilé au harcèlement sexuel,
le fait **même non répété**
d'user de toute forme
de pression grave,
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.

2 ans d'emprisonnement 30.000€ d'amende

3 ans d'emprisonnement en cas de circonstances aggravantes

Article 222-33 du Code Pénal

Harcèlement sexuel dans le Code du travail : changement avec la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, entrée en vigueur le 31 mars 2022

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

« Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».

Article L1153-1 du Code du travail

Harcèlement sexuel environnemental

« Ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres et notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin.

Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables »

CA Orléans, 7 février 2017

Réactions des victimes : elles disent non sur tous les tons

Adressent un refus ferme et explicite

Ignorent les propos insistants

Replacent les conversations sur un plan professionnel

Tentent de faire réfléchir en déplaçant la situation sur son épouse/sa fille

Réagissent physiquement

Mettent en œuvre <u>des stratégies d'évitement</u> et de protection

- **Changer sa manière de s'habiller**
- **S'inventer un conjoint**
- **Arriver en retard ou à la dernière minute**
- **Éviter les temps dits conviviaux (déjeuners entre collègues, pots de départ, apéro...)**
- **Réorganiser son bureau de manière à voir les personnes rentrer, pouvoir tirer un tiroir**
- **Demander une mutation, un changement d'horaire, de service**
- **Éviter de se retrouver seule avec le harceleur (bureau, trajets en voiture, ascenseurs)**
- **Demander un congé formation, un congé parental, une mutation**

Les conséquences du harcèlement sexuel

Des symptômes de stress[29]

Les conséquences du harcèlement sexuel sur la santé des individus sont bien identifiées. Une situation de harcèlement peut provoquer dans un premier temps des **symptômes de stress** : nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, hyper-vigilance ou hyperactivité, fatigue, consommation d'alcool ou de psychotropes (médicaments ou drogues)… Quand cette situation perdure, sans aucun soutien ou prise en compte, ces symptômes peuvent se transformer au bout de quelques mois en troubles psychiques ou somatiques avérés.

La vie professionnelle des salariés victimes de harcèlement est généralement affectée par cette situation : diminution de la satisfaction au travail, désinvestissement professionnel, isolement, dégradation des relations avec les collègues,… La qualité du travail peut ainsi directement s'en ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs… Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un retrait ou un départ (déclaration d'inaptitude effectuée par le médecin du travail, licenciement, rupture conventionnelle, démission). La sphère familiale et sociale n'est pas épargnée (isolement, désinvestissement social, conflits familiaux…).

EFFETS SUR LA SANTÉ D'UNE SITUATION DE VIOLENCE INTERNE QUI PERDURE (D'APRÈS LE SUIVI CLINIQUE DE SALARIÉS AYANT ÉTÉ EXPOSÉ À DES COMPORTEMENTS HOSTILES AU TRAVAIL, GRENIER-PEZÉ ET SOULA, 2002)	
Dans un premier temps	Sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, baisse de l'estime de soi, sentiment de culpabilité et de honte pouvant évoluer vers une dépression
À moyen terme	Possible apparition d'une névrose traumatique : retour en boucle de scènes traumatisantes ou humiliantes, angoisse avec manifestations physiques, terreur à l'idée d'aller au travail, cauchemars, insomnie, troubles de la mémoire ou de l'attention, sentiment de culpabilité et de honte, position défensive de justification…
À plus long terme	Éventuelles atteintes profondes de la personnalité : bouffées délirantes, dépression grave, paranoïa, désorganisation psychosomatique, conduites addictives, tendances suicidaires pouvant aller jusqu'au suicide.

29 « Harcèlement et violence interne » dossier réalisé par l'INRS

Source : Ministère du Travail, Guide pratique et juridique « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », 2019.
Accès : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Agissement sexiste

Nul ne doit subir d'agissement sexiste,

défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne,

ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article L1142-2-1 du Code du travail

Exhibition sexuelle

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui

dans un lieu accessible aux regards du public

est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps,

l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui,

dans un lieu accessible aux regards du public,

la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé ».

Agression sexuelle

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

5 ans d'emprisonnement
75.000€ d'amende

Les fesses
Le sexe
La poitrine
Les cuisses
Les baisers forcés

Les caresses si elles ont un caractère sexuel en raison de la manière dont elles ont été effectuées et du contexte dans lequel les faits se sont déroulés, sont des agressions sexuelles, quelque soit la partie du corps touchée
Cass, crim, 3 mars 2021, 20-82399

Article 222-22 du Code Pénal

Viol

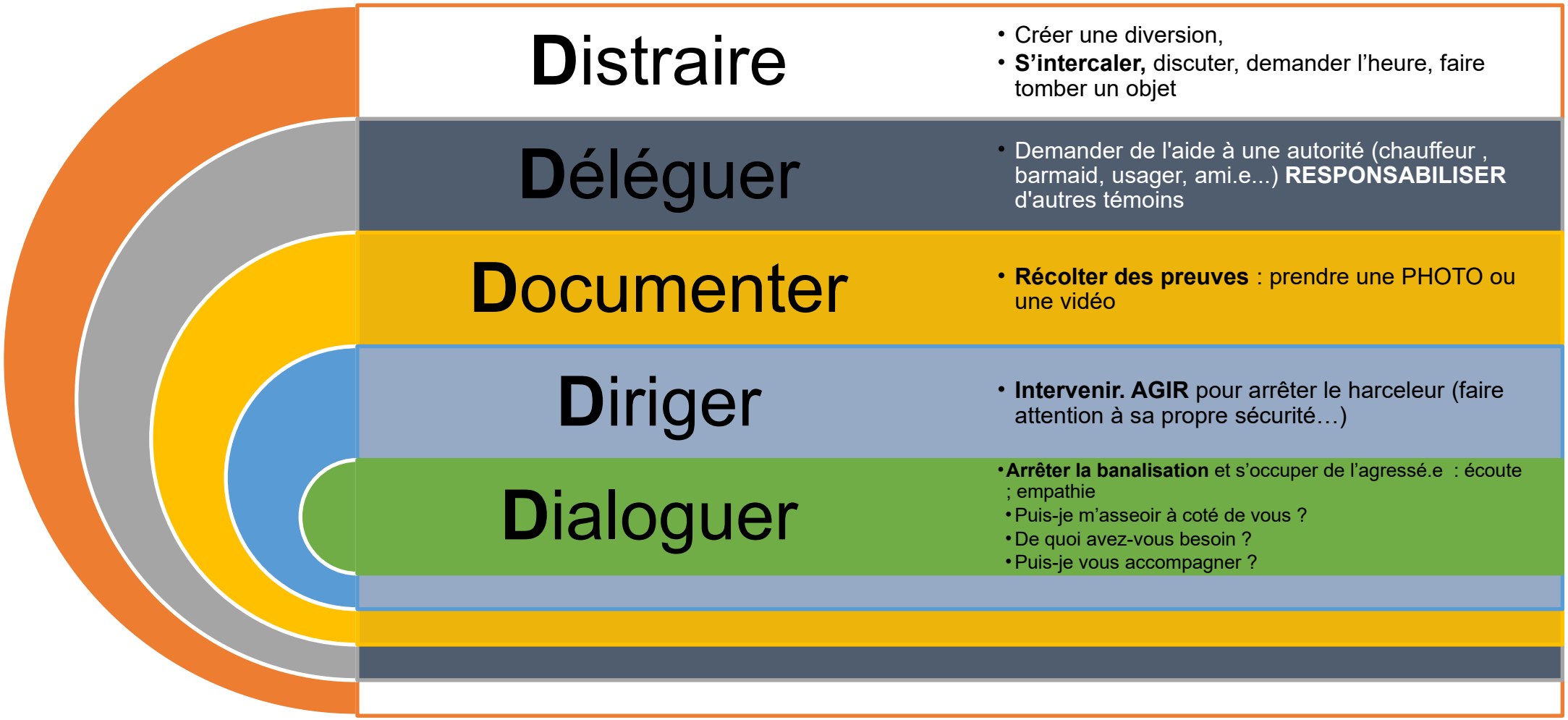
Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit,
ou tout acte bucco-génital
commis sur la personne d’autrui
ou sur la personne de l’auteur
par violence, contrainte, menace ou surprise
est un viol.

Article 222-23 du Code Pénal

15 ans d’emprisonnement

RÉAGIR EN TANT QUE TÉMOIN DIRECT

LA DÉMARCHE EN TANT QUE TÉMOIN



Ressource : Stand'UP. – Hollaback : https://www.youtube.com/watch?v=8UzEi6eezTA

UN OUTIL POUR FAIRE LA PREUVE

Une application gratuite pour capturer des preuves des violences dont nous sommes victimes ou témoins

https://hehop.org/

RECEVOIR LA PAROLE DES PERSONNES VICTIMES DE VSS

On fait l’inverse de ce qu’a fait le harceleur avec la victime

Il isole	**>**	**On est disponible, on ne la laisse pas sans nouvelle, on l’oriente vers les personnes compétentes**
Il dévalorise	**>**	**On valorise son courage à dénoncer les violences**
Il menace, fait peur	**>**	**On lui rappelle que la loi doit la protéger**
Il inverse la culpabilité	**>**	**On rappelle qu’il n’avait pas le droit, qu’aucun comportement ne justifie des violences**
Il recrute des allié.es pour assurer son impunité	**>**	**On la conseille pour constituer son dossier et rassembler les éléments de preuve**

Ce qu'il faudrait éviter lors de cet entretien :

- **Mettre en doute la réalité des violences** que relate la victime. La confiance accordée et ressentie est une condition préalable pour que la personne reçue s'exprime pleinement et que certaines confusions se dissipent dans le cours de l'entretien.

Il est essentiel, même si vous doutez, de ne pas exprimer ce doute : si la victime le ressent, elle ne se sentira pas suffisamment à l'aise pour donner les éléments susceptibles de dissiper ce doute.

- **Parler au lieu d'écouter**, écouter distraitement ou ne pas poser de questions, interrompre.

- **Refuser l'entretien en réorientant** vers une structure avant d'avoir pris le temps d'écouter, d'entendre et de manifester une compréhension.

- **Se montrer embarrassé, impatient**, témoigner de l'incompréhension quand des émotions sont exprimées verbalement ou non verbalement (larmes, silences…).

- **Exprimer un jugement moral ou critiquer**. Il faut éviter - et, en règle générale, bannir - tout terme relevant du jugement moral, notamment condamnant l'auteur de violences : « *cet homme est un bourreau* », « *votre collègue ou votre chef d'équipe est un grand pervers* ».

- Au contraire, il faudrait **utiliser les termes de droit**, nommer et désigner les faits par les qualifications que leur attribue le Code pénal et/ou le Code du travail.

RECEVOIR LA PAROLE DES PERSONNES VICTIMES DE VIOLENCES SEXUELLES

Ce qu'il faudrait faire :

- **Exposer très brièvement votre fonction et les objectifs de l'entretien.**
- **Veillez à ce que la victime reçue soit, ou se sente, en sécurité** pendant l'entretien (par exemple : tenir une distance physique adéquate, réaliser l'entretien dans un bureau individuel, demander si elle préfère être reçue par une femme ou un homme, veiller à ne pas être interrompus par des personnes extérieures, avoir à disposition de l'eau, des mouchoirs…).
- **Écouter avec considération et respect,** montrer de l'intérêt à ce que dit la personne, prendre en compte son évaluation des faits et ne pas réajuster à ses propres normes (par exemple : considérer comme mineures certaines formes d'atteintes sexuelles : exhibitionnisme, propos sexistes…).
- **Prendre des notes très précises de ce que dénonce la victime.**
- **Demander à la personne accueillie de définir et de formuler ses priorités**, ses souhaits par rapport à elle et à sa demande d'aide.
- **Poser les limites de l'intervention.**

RECEVOIR LA PAROLE DES PERSONNES VICTIMES DE VIOLENCES SEXUELLES

Ce qu'il faudrait faire :

- **Informer des procédures possibles mais ne jamais obliger la victime** à engager des actions qu'elle ne souhaite pas (par exemple, déposer une plainte pénale).

- **Renseigner sur les lieux de prise en charge** psychologique, sociale, judiciaire, médicale, ceci d'une façon circonstanciée qui favorise la possibilité d'y recourir.

→ **Remettre au besoin une fiche contenant, notamment, les coordonnées** des associations, de l'inspection du travail, de la médecine du travail, du Tribunal de Grande Instance, du Conseil de prud'hommes, des syndicats…

- **Rassurer sans minimiser, ni généraliser, ni banaliser.**

- **Terminer l'entretien sur des perspectives actives et ne pas se quitter avant que la personne reçue envisage l'avenir très proche.**

LES PREMIERS CONSEILS

Si la victime n'est pas encore prête à révéler ce qu’elle subi à son employeur

C'est important qu’elle aille à son rythme. Afin de commencer à récolter des éléments de preuve sur les agissements du harceleur sexuel, vous pouvez lui conseiller de :

- Tenir un **carnet de bord**, répertoriant et datant les propos et comportements à connotation sexuelle dont elle est l'objet ou qu’elle entend

- **Enregistrer le harceleur à son insu** afin de récolter une preuve matérielle de son comportement, archiver tous les mails, messages qu’elle a et qui démontre soit le harcèlement sexuel soit les représailles

- Consulter la **section syndicale** de son choix pour réfléchir ensemble à une stratégie de révélation des violences quand elle sera prête

- Consulter **son médecin traitant** pour envisager un arrêt de travail permettant de souffler et dans tous les cas, pour qu'il inscrive dans son dossier médical les symptômes qu’elle développe en lien avec les violences dont elle est victime (il fait voir le rendez-vous chez le médecin comme le dépôt d’une main courante).

- Consulter **la médecine du travail** afin qu'elle l’aide, propose un aménagement de poste ou fasse une alerte sans nommer la victime à l'employeur

- Déposer **une main courante** au commissariat le plus proche et en conserver une copie (attention, en gendarmerie la main courante peut donner lieu à l'ouverture d'une enquête)

Si la victime est prête à révéler ce qu’elle subi à son employeur pour qu'il agisse

Il est très important d'avoir des **traces écrites des échanges avec l'employeur** ou l'encadrement intermédiaire.

- La première démarche est donc d'envoyer **un récit précis, le plus détaillé et circonstancié** possible à sa direction, en demandant à ce qu'elle mette en œuvre ses obligations légales

- S’il y a un CSE et qu’elle a confiance dans **les élu.es du personnel**, mettre le CSE en copie de ce courrier afin qu'il puisse agir au sein de cette instance

- Si elle n’est pas en capacité de travailler, lui conseiller d’aller voir **son médecin** afin qu'il la mette en arrêt de travail. En fonction des circonstances, elle est sûrement fondée à être placée en accident du travail ou en maladie professionnelle

- Elle peut par ailleurs saisir **l'inspection du travail** afin que les services réalisent une enquête indépendante sur les agissements dont elle a été victime.

- Elle peut saisir une association. La seule en France qui est spécialisée dans le soutien aux victimes de violences sexistes et sexuelles commises dans les relations de travail est l'**AVFT**, joignable au 01 45 84 24 24 à certains horaires d'ouverture.

LE DÉPÔT DE PLAINTE CONTRE LE HARCELEUR EST UN DROIT, JAMAIS UNE OBLIGATION POUR QUE L’EMPLOYEUR AGISSE

LES RÈGLES DE PREUVE

Réunir un faisceau d'indices concordants

Récit

Précis
Détaillé
Chronologique
Circonstancié

Attestations

Agissements vus ou entendus

Attestation de témoins directs

Démarches : recherches d'infos et d'aide

Courriers

Dégradation de l'état de santé

- Arrêts-maladie
- Certificat médical du médecin traitant, du médecin du travail
- Suivi psy
- Ordonnances

Ami.es, collègues, famille

Attestation de témoins indirects

- Confidences reçues
- Constat de la dégradation de l'état de santé

Traces de harcèlement moral

Représailles suite à un refus plus ferme de la victime ou à une dénonciation officielle

Enregistrement « clandestin »

Échanges de sms, mails, messages sur les réseaux avec le harceleur

Échanges de sms, mails, etc. avec ses proches

Traces des stratégies de protection et d'évitement

Demande de changement d'horaire, de service, etc.

VERS UNE RECEVABILITE EN DROIT SOCIAL DES ENREGISTREMENTS "CLANDESTINS" ?

De jurisprudence constante depuis fort longtemps, en droit civil, il n’est pas possible de se défendre par l’intermédiaire d’une preuve obtenue de manière déloyale.

Mais, cette jurisprudence est en train de fléchir sous la pression du droit européen.

La Cour de cassation a décidé récemment, dans un attendu de principe :

"il résulte des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi"

Cass, soc, 30 novembre 2020, n°19-12058

LES RESSOURCES

VERS QUI SE TOURNER

MÉDECINE DU TRAVAIL	**>**	**Pour connaître le service de santé au travail dont on dépend, si l'employeur ne l'a pas affiché, il faut contacter les centres de son département**
PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	**>**	**Annuaire des Consultations du réseau Souffrance et Travail**
INSPECTION DU TRAVAIL	**>**	**Annuaire de l'inspection du travail en Bretagne**
POLICE	**>**	**Si une personne victime de VSS veut déposer plainte, il vaut mieux appeler avant le commissariat ou la gendarmerie pour demander un RDV avec une personne formée sur ces violences**
ASSOCIATIONS	**>**	**L'AVFT au 01 45 84 24 24 ; le CFCV au 0800 05 95 95 ; le CIDFF de son département**
SYNDICATS	**>**	**Les coordonnées des différents syndicats à Rennes sont sur cette page**
DÉFENSEUR DES DROITS	**>**	**Compétent en matière de discrimination. Leur contact**