

CHECK LIST DES EMPLOYEURS-EUSES

JE CONNAIS MES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE SPÉCIFIQUE DE VIOLENCES ET HARCÈLEMENT SEXUELS ET SEXISTES



JE CONNAIS L'OBLIGATION d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur-euses, quel que soit le type de contrat et la taille de l'entreprise;

JE CONNAIS L'OBLIGATION spécifique relative au harcèlement sexuel : planifier la PRÉVENTION en matière de harcèlement sexuel et agissement sexiste, le cas échéant METTRE UN TERME aux faits de harcèlement sexuel et agissement sexiste, et les SANCTIONNER (quelque soit le type de contrat impliqué - y compris des contrats révolus - et la taille de l'entreprise concernée);

JE SAIS QUE L'EMPLOYEUR-EUSE peut voir sa responsabilité engagée devant les juridictions civiles (Cons. Prudhommes):

- si il/elle n'a pas pris toutes les mesures de prévention
- si il/elle n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement - y compris en cas de faits commis par un-e de ses salarié-es (CDDU/CDI/sous-traitant...) à l'encontre d'un-e autre salarié-e, sur le lieu et temps de travail ou non, dès lors qu'il/elle a été averti-e des faits;

JE SAIS QU'EN CAS DE RÉCEPTION D'UN SIGNALEMENT, il est attendu de l'employeur-euse de

- tout mettre en œuvre pour que la situation cesse ;
- qu'il/elle protège la victime présumée ;
- qu'il/elle se fasse une idée de la matérialité des faits en enquêtant, tel que son pouvoir de direction lui permet, quelle que soit la durée du contrat de travail des salarié-es concerné-es et même si la période d'exécution des contrats de travail est terminée
- et le cas échéant si les circonstances le justifient de prendre les mesures conservatoires ou provisoires nécessaires
- voire de sanctionner le/la salariée si les faits sont avérés à l'issue de l'enquête interne menée ou après l'intervention d'une décision judiciaire;

JE SAIS QU'EN CAS DE COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ d'un-e membre du personnel d'un-e co-contractant-e (tel qu'un partenaire co-producteur, co-réalisateur, structure d'accueil en résidence...) qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou sexiste, les co-contractant-es devront :

- agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée ;
- lancer une enquête interne ;
- et le cas échéant prendre toutes les mesures conservatoires pour protéger la victime
- sanctionner les agissements;

JE SAIS QUE L'EMPLOYEUR-EUSE ne peut conditionner sa réaction au fait que la victime présumée décide de porter plainte, ni même que sa plainte puisse être classée sans suite au pénal.
Des obligations d'intervention sont attendues à partir du moment où l'employeur a connaissance de faits susceptibles de constituer des VHSS;

JE SAIS QUE LES PROPOS ET COMPORTEMENTS à connotation sexuelle imposés à la communauté de travail constituent un « harcèlement sexuel d'ambiance ».
Cette qualification permet de condamner les conditions de travail hostiles et offensantes, même si les salariés qu'elles heurtent ne sont pas directement visés par les déviances incriminées. La responsabilité de l'employeur peut être mise en cause s'il est démontré qu'il a été défaillant dans son obligation de prévenir les agissements à connotation sexuelle.

* les obligations s'étendent notamment aux CDDU (intermittent-es), CDD, Freelance, CDI, intérim, stage, apprentissage...

SOURCES