# Vous êtes témoin de harcèlement, d’agissements ou de violences sexistes et sexuels, que faire ?

Si vous êtes témoin de harcèlement sexuel et / ou sexiste, de violences sexuelles et / ou sexistes ou d’agissements sexistes, vous pouvez tout d’abord signaler les faits que vous avez vus, ou dont vous avez pris connaissance.

Des questions morales peuvent se poser, si vous vous demandez s’il est de votre ressort d’agir « à la place » de la personne victime, que vous soyez proche de la victime ou non. Il n’est pas du ressort de cette boîte à outils de faire ce choix à votre place, mais de vous donner les clefs pour que vous puissiez effectuer les signalements si vous le souhaitez.

## Effectuer un signalement

Il est fortement recommandé d’effectuer des signalements de faits de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) par écrit, afin de faciliter toute suite judiciaire (aux prud’hommes comme au pénal). Un courrier type que vous pouvez transmettre à votre employeur·e ou à la personne responsable des ressources humaines de votre entreprise peut être trouvé en annexe de ce dossier. Les preuves que vous pouvez ajouter à votre dossier peuvent inclure par exemple :

* Des attestions de collègues faisant état de harcèlement,
* Des certificats médicaux,
* Des échanges de courriels ou de SMS,
* …

Vous pouvez également vous adresser à la personne référente harcèlement du CSE (Comité Social et Économique) de l’entreprise, ou à votre supérieur·e hiérarchique. Il est du ressort de la personne référente harcèlement du CSE de vous aider à rédiger un courrier de signalement si vous le souhaitez. Ses coordonnées devraient vous avoir été fournies par votre employeur·e lors de la signature de votre contrat de travail et être affichées sur votre lieu de travail.

Si vous ne parvenez pas à rédiger votre signalement, un signalement oral auprès de votre employeur·e ou de la personnes responsable des ressources humaines peut suffire : il est alors de sa responsabilité d’accuser réception de votre signalement *par écrit*, et de vous faire contre-signer cet accusé réception afin d’en assurer la justesse.

Si vous êtes témoin d’une situation dans laquelle la personne mise en cause et la victime présumée sont salariées de deux entreprises différentes, vous pouvez effectuer un signalement aux deux employeur·e·s concerné·e·s, et en priorité à votre propre employeur·e. Il est de leur responsabilité de se coordonner pour mettre fin à ces agissements. En pratique, ce sera à l’employeur·e de la personne mise en cause d’appliquer des sanctions. Vous pouvez aussi signaler des faits dont vous êtes témoin si la personne mise en cause n’est pas salariée (par exemple : bénévole, membre du public, metteur·se en scène…), l’employeur·e aura la responsabilité de prendre en compte ce signalement pour mettre fin à des pratiques problématiques et protéger les salarié·e·s de manière adéquate.

Vous pouvez signaler des agissements problématiques, même si la personne que vous mettez en cause n’est plus salarié·e. Votre employeur·e pourra tout de même lancer une enquête interne et mener des entretiens avec toutes les personnes concernées : les résultats de l’enquête interne auront principalement pour but de renforcer la prévention et la sécurité au sein de l’entreprise, afin d’identifier les risques de VHSS pour les supprimer ou les éviter, puisque l’employeur·e ne peut plus sanctionner une personne qui n’est plus salariée.

### Les responsabilités de votre employeur·e après votre signalement

Une fois votre signalement transmis, il est de la responsabilité de l’employeur·e d’engager une enquête interne pour comprendre la réalité des faits. La procédure exacte est détaillée dans la section « responsabilité de l’employeur·e » de ce dossier. En pratique, l’employeur·e devrait nommer une commission d’enquête et mener des entretiens détaillés avec vous, la personne victime des faits de VHSS, la personne mise en cause, les supérieur·e·s hiérarchiques de la victime et de la personne mise en cause, et tout autre témoin ou personne qui souhaiteraient être entendu·e·s.

C’est à la suite de cette enquête interne que l’employeur·e prononcera ou non des sanctions.

### Vos droits pendant l’enquête interne

#### Pendant l’entretien

Conformément à la CCNEAC, si vous êtes convoqué·e à un entretien « en présentiel » et non en visio, les frais que vous engagez pour vous rendre sur le lieu de l’entretien seront remboursés par votre employeur·e.

Lors de votre entretien, vous êtes autorisé·e à être accompagné·e si vous le souhaitez. La personne qui vous accompagne ne pourra pas être entendue en tant que témoin, et doit s’engager à ne pas intervenir lors de vos échanges, afin de garantir l’impartialité de tous les entretiens.

A l’issue de votre entretien, vous devez pouvoir vérifier et signer les notes prises par les enquêteur·rice·s, pour en vérifier l’exactitude.

Enfin, vos échanges avec les enquêteur·rice·s doivent rester confidentiels, et à ce titre, un engagement de confidentialité doit être signé par toutes les personnes présentes à l’entretien. Un exemple d’un tel engagement peut être trouvé en annexe de ce dossier.

#### Pour votre cadre de travail

Des ajustements de votre environnement de travail peuvent aussi avoir lieu au cours de cette enquête afin de garantir votre sécurité, qu’elle soit d’ordre physique ou psychologique. Peuvent être envisagés par exemple : des changements d’affectations pour vous si vous en êtes d’accord, des changements d’affectation pour la personne mise en cause, des modifications et un encadrement de vos relations de travail, ou d’autres suggestions de votre employeur·e.

**[L. 1153-3]** *« 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 ».*

En tant que témoin de harcèlement sexuel ou d’agressions sexuelles, vous pouvez exercer votre droit de retrait. En cas de contentieux, le·la juge vérifie si la situation de harcèlement présentait réellement un « danger grave et imminent » pour votre santé. Pour rappel, le droit de retrait consiste, pour un·e salarié·e, à **arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.** Dans ce cas, le·la salarié·e doit immédiatement alerter son employeur·e du danger justifiant son retrait.

**[L. 4131-1]** *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*

*Il peut se retirer d'une telle situation.*

*L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.*

## Se faire accompagner

En tant que témoin, vous pouvez aussi souhaiter ou avoir besoin d’un accompagnement, qu’il soit psychologique ou juridique. À votre entrée dans l’entreprise, vous devriez avoir reçu une fiche informative, le plus souvent accompagnant votre contrat de travail, qui rappelle les coordonnées de nombreuses personnes et organismes qui pourraient vous être utiles dans ce cadre. Des affiches devraient également présentes dans votre lieu de travail.

En tant que témoin, les ressources principales à votre disposition sont, entre autres, les suivantes :

### Cellule d’écoute : être redirigé·e vers un accompagnement psychologique et juridique

Le ministère de la Culture, la FESAC (Fédération des Entreprises du Spectacle vivant, de la musique, de l’Audiovisuel et du Cinéma), cinq organisations syndicales, le CNC, le CNM et Audiens ont mis en place une cellule d’écoute et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur culturel.

**Pour qui ?** Cette cellule est disponible pour tou·te·s les professionnel·le·s du spectacle vivant, du cinéma, de l’audiovisuel et du jeu vidéo : artistes, technicien·ne·s, personnel administratif et d’accueil, etc.

**Pour quoi ?** Pour être orienté·e vers des psychologues clinicien·ne·s et vers des consultations juridiques spécialisées. Une consultation médicale est également mise en place au sein du Pôle santé Bergère, le centre médical d’Audiens, situé au 7, rue Bergère – 75009 Paris.

**Comment ?** Vous pouvez contacter cette cellule :

* Par téléphone au 01.87.20.30.90, du lundi au vendredi, de 9h à 13h et de 14h à 18h.
* Par mail, à l’adresse [violences-sexuelles-culture@audiens.org](mailto:violences-sexuelles-culture@audiens.org), en précisant votre nom, prénom et numéro de téléphone. Vous serez recontacté·e au plus tard le jour ouvré suivant votre demande.

Plus d’informations sont disponible sur le site internet de la cellule : <https://www.violences-sexuelles-culture.org/fr/>.

### L’inspection du travail

L’inspection du travail peut vous assister pour constater des faits relevant des VHSS dans votre entreprise.

Les coordonnées de votre service de l’inspection du travail ainsi que l’inspecteur·rice doivent être affichées dans votre entreprise dans le cadre de l’affichage obligatoire. Vous pouvez également les retrouver [ici](https://dreets.gouv.fr/) : vous pouvez les contacter pour les faire intervenir dans votre entreprise.

Pour un traitement rapide, il est conseillé de ne pas écrire de manière anonyme. En outre, votre courrier doit contenir les éléments cités dans la liste ci-dessous :

* Nom ou raison sociale de votre entreprise ;
* L’adresse du site ;
* Informations et éléments attestant le manquement au droit du travail.

Dans votre courrier, vous pouvez indiquer si vous souhaitez un contrôle global ou un contrôle se limitant à votre situation. Il convient également de noter que, selon le secret des plaintes et réclamations, votre employeur·e ne sera pas notifié·e de votre démarche.

Les constats des agents de contrôle de l’inspection du travail peuvent donner lieu à :

* des observations rappelant les règles en vigueur,
* des mises en demeure de se conformer à la réglementation,
* des procès-verbaux pour les infractions pénales,
* une décision d’arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l’activité présentant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé d’un·e travailleur·se.

La décision d’arrêt temporaire de travaux ou d’activité de l’agent de contrôle de l’inspection du travail mentionnée ci-dessus ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l’encontre des salarié·e·s concerné·e·s.

## L’obligation des signalements à la justice

Dans certains cas, il est de votre responsabilité pénale de rapporter les faits de VHSS aux forces de l’ordre :

**[434-1 du code pénal]** *Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.*

*Sont exceptés des dispositions qui précèdent, sauf en ce qui concerne les crimes commis sur les mineurs :*

*1° Les parents en ligne directe et leurs conjoints, ainsi que les frères et sœurs et leurs conjoints, de l'auteur ou du complice du crime ;*

*2° Le conjoint de l'auteur ou du complice du crime, ou la personne qui vit notoirement en situation maritale avec lui.*

*Sont également exceptées des dispositions du premier alinéa les personnes astreintes au secret dans les conditions prévues par l'article 226-13.*

Dans le cadre de l’article ci-dessus, l’obligation d’informer les autorités judiciaires ne s’applique que dans le cadre du viol, puisque les autres faits de VHSS ne sont pas des crimes. De plus :

**[434-3 du code pénal]** *Le fait, pour quiconque ayant connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives ou de continuer à ne pas informer ces autorités tant que ces infractions n'ont pas cessé est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.*

Enfin, l’obligation de signaler des délits ou des crimes s’applique aux fonctionnaires des structures publiques :

**[art. 40 de la procédure pénale]** *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.*

Si la victime n’est pas légalement considérée comme une personne n’étant pas en mesure de se protéger, vous ne pouvez pas porter plainte à sa place. Cependant, **vous pouvez déposer une** **main courante** auprès d’un commissariat ou d’une gendarmerie. Une main courante est une procédure permettant de signaler et consigner la nature et la date de certains faits aux forces de l’ordre. Dans la plupart des cas, une main courante n’engage aucune poursuite judiciaire.

La main courante peut notamment être utile en vue d’une procédure judiciaire ultérieure, puisque les éléments consignés lors de son dépôt pourront être utilisés dans cette procédure judiciaire : cette procédure est particulièrement utile pour signaler des faits qui pourraient s’apparenter à du harcèlement s’ils sont répétés ultérieurement. Des agissements sexistes peuvent par exemple être signalés aux forces de l’ordre.

L’auteur·rice des faits n’aura pas connaissance de votre main courante et ne sera pas convoqué·e.

**Attention :** si les faits rapportés aux forces de l’ordre à travers une main courante constituent un crime ou un délit (harcèlement, viol), la police peut immédiatement engager des poursuites judiciaires en effectuant une saisine du procureur de la république, bien que personne n’ait formellement déposé plainte. Il est donc important de ne poursuivre cette démarche que si la victime ne s’y est pas opposé de manière formelle.