

## Annexe de l'Article 11 : prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

---

Les signataires rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité et de résultat, doit prévenir les violences sexistes et sexuelles et les agissements de harcèlement moral, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (*usager, client, intervenant extérieur*).

Aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe.

Cet accord s'applique à l'ensemble des personnes travaillant sur les sites de l'ONERA, quel que soit leur statut (*CDI, CDD, intérim, stage, apprentissage...*) ou leur employeur (*donneur d'ordre ou sous-traitant*).

Cet accord s'applique aux violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ; prend ses pauses et/ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;
- à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liées au travail ;
- dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;
- dans le logement fourni par l'employeur ;
- pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

### 1. La prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles

Les femmes sont confrontées à des violences sexistes et sexuelles, dans l'espace privé, dans l'espace public, mais aussi sur le lieu de travail. L'ONERA, au titre de son obligation légale de sécurité (*article L4121-1 du Code du Travail*), lutte de manière volontariste contre toutes violences sexistes et sexuelles. De plus, l'ONERA se considère comme un espace privilégié, où les salariés peuvent trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences conjugales ou intrafamiliales.

#### 1.1. Prévenir les risques de violences au travail

- Une partie du règlement intérieur<sup>1</sup> portera sur les définitions et la politique de lutte de l'ONERA contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations (*ainsi que les*

*sanctions encourues*). Le règlement intérieur sera remis en main propre à chaque salariée le jour de l'embauche.

- Un-e référent-e harcèlement sexuel sera identifié-e parmi les représentant-e-s du personnel et bénéficiera d'au moins 3 jours de formation à l'accompagnement des victimes de violences.
- Les membres de la CSSCT ou du CSE bénéficieront d'une formation obligatoire annuelle d'une journée spécifique sur les violences, en plus des cinq jours de formation obligatoire. Les personnels des Ressources Humaines et d'encadrement y participeront également.
- Une heure de sensibilisation sur les violences sera effectuée en présence de tous et toutes les salarié-e-s.
- Une procédure type en cas de violences sera mise en place, en concertation avec la CSSCT/CSE. La procédure d'accueil des victimes et de signalement des auteurs sera conclue d'ici 6 mois et affichée dans les tous lieux collectifs.
- L'entreprise veillera à ce que l'environnement de travail soit non-sexiste (*suppression d'images portant atteinte à l'intégrité des personnes, existence de sanitaires et vestiaires garantissant la dignité des personnes, condamnation de tous propos ou « blagues » sexistes*).
- Pour protéger les victimes de violences durant les trajets, les femmes travaillant de nuit bénéficient d'un « forfait transport » ou du remboursement de frais de taxi, pour éviter les transports en commun.
- Un nouvel indicateur sur le nombre de personnes ayant signalé avoir été victimes de violences sera construit et suivi dans la BDES.

## 1.2. Agir contre les violences au travail

- L'ONERA se doit de réagir immédiatement si elle a connaissance de cas réels ou soupçonnés de violences. Ces actes peuvent être le fait des salarié-e-s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (*usager, client, intervenant extérieur...*).
  - En cas de violence causée par un client ou usager, un changement ou un aménagement immédiat de poste sera mis en place pour la victime, si elle le souhaite.
  - En cas de plainte, l'ONERA s'associera également et les frais d'avocat et de procédure seront pris en charge par l'entreprise. La mesure de protection fonctionnelle (protection, accompagnement, réparation) sera mise en place automatiquement dès signalement auprès de l'employeur.
  - Si l'auteur présumé des violences est salarié de l'ONERA, il aura une mise à pied conservatoire avec maintien de salaire pendant toute la durée de l'enquête de l'employeur. Si l'enquête prouve son délit, il fera l'objet d'une procédure disciplinaire proportionnelle à la gravité des faits qui peut conduire jusqu'au licenciement.
- L'entreprise mettra en place la « *procédure type* » ci-dessous, à suivre en cas de signalement de fait de violences sexistes et sexuelles :
  1. **Signalement des faits** par la victime ou un tiers (*témoin, représentant-e du personnel, syndicat...*) auprès :
    - du ou de la référent-e Ressources Humaines,
    - du ou de la référent-e du personnel,

- des représentant·e·s du personnel, des élu·e·s au CSE ou d'un syndicat.

A cet effet, l'ONERA mettra en place des mails, téléphones et locaux dédiés garantissant la confidentialité. L'ONERA affichera des principes d'accueil clairs pour mettre en confiance la victime.

1. **Reconstitution** avec la victime des faits précis et des éléments de preuve en sa possession.
2. **Saisie de l'employeur**, en rappelant que la victime peut se faire accompagner de la personne de son choix.
3. **Mesure de protection immédiate** de la victime et des témoins, éloignement de l'agresseur présumé.
4. **Procédure d'enquête** par l'employeur, et obligatoirement conjointe avec les représentant·e·s du personnel. Chaque audition donnera lieu à un PV validé par les personnes entendues.
5. **Consultation anonyme du collectif de travail**, pour mesurer s'il y a d'autres victimes de violences (*pas forcément du même agresseur*), ce qui sera un point d'appui pour mettre en place des mesures de prévention collectives.
6. **Conclusion de l'enquête**, qualification des faits, sanction de l'agresseur et mesures de réparation pour la victime (*prise en charge le cas échéant des frais d'avocat, de suivi psychologique...*)
7. **Restaurer le collectif de travail**, avec la mise en place de mesure de préventions collectives pour éviter la répétition de ce type de cas. L'employeur fait connaître la sanction au collectif de travail.

### 1.3. Accompagner les femmes victimes de violences

- Toutes les victimes de violences (*dans l'entreprise ou hors entreprise, violences conjugales ou intrafamiliales*) doivent bénéficier, après avis du médecin du travail ou de l'assistant·e social·e d'un droit à :
  - la formation pour un changement de poste ;
  - la mutation ou le changement de poste ;
  - la réduction et/ou aménagement de son temps de travail et poste de travail ;
  - la reconnaissance en accident du travail ;
  - la rupture du contrat de travail, sans préavis et avec le bénéfice des indemnités de rupture.
- Les salariés ayant signalé être victimes bénéficieront d'autorisations d'absences, pour trouver des solutions à leur situation, sans avoir à justifier de leurs choix à l'entreprise.
- En cas de violences conjugales ou intrafamiliales, après avis du médecin du travail ou de l'assistant·e social·e, la travailleuse aura à disposition et aux frais de l'entreprise un hébergement d'urgence, ou un logement (si l'entreprise dispose d'un parc) pour une durée minimale d'un mois. La travailleuse pourra disposer d'une avance de salaire du montant de son salaire mensuel.
- Un suivi psychologique par des professionnel·le·s formé·e·s aux violences, à la demande de la travailleuse, sera pris en charge par l'entreprise.

## 1.4.Prévention des violences sexistes et sexuelles, conjugales et intrafamiliales dans le cadre du télétravail

En complément aux mesures prévues par l'ONERA contre les violences sexistes et sexuelles, les mesures suivantes sont mises en place pour le télétravail et intégrées dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER).

- **Prévention du harcèlement sexuel en ligne** : Les messages à caractère sexuel sont interdits sur les messageries professionnelles. L'ensemble des salariés bénéficieront chaque année d'une heure de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles. Une brochure rappelant la définition des violences et les peines encourues ainsi que la procédure à suivre pour les témoins et victimes sera adressée à l'ensemble des salariés de l'ONERA avec les coordonnées des référent·e·s harcèlement/violence et des Instances Représentative du Personnel (IRP).
- **En cas de harcèlement sexuel de la part d'un client ou d'un usager, la direction s'engage à prendre les mesures suivantes** :
  - Réorganisation immédiate du travail pour que le salarié ne soit plus en contact avec ce client ;
  - Déclaration d'un accident de travail, prise en charge des frais non remboursés par l'employeur ;
  - Engagement à ce que l'employeur soit partie intervenante dès lors que le salarié souhaite déposer plainte.

Les communications de l'ONERA en direction de ses client·e·s rappelleront systématiquement les règles de communication non violente et l'interdiction du sexisme, du racisme, de l'homophobie

- **Protection des victimes de violences conjugales** :

En cas de violences conjugales ou intrafamiliales l'ONERA s'engage à faciliter le contact avec les professionnel·le·s concerné·e·s (*police, associations spécialisées...*).

Dès que l'ONERA est informé de la situation, il s'engage, à la demande de la victime, à supprimer le délai de prévenance de la clause de réversibilité, à mettre immédiatement fin au télétravail à domicile, ou à l'organiser dans un tiers lieu.

Pour les salariés de l'ONERA travaillant sur site et souhaitant une mesure d'éloignement du conjoint, l'employeur s'engage à autoriser sans délai de prévenance un autre lieu de travail, par exemple en donnant accès prioritaire au télétravail dans un tiers-lieu.

Sur présentation d'un certificat (*plainte ou main courante, certificat médical ou attestation d'un·e assistant·e sociale ou associations spécialisées*), la victime aura droit, à sa demande, à :

- 15 jours d'absence rémunérés pour mener ses démarches ;
- Mobilité géographique et/ou fonctionnelle ;
- Réduction de son temps de travail ;
- Accès prioritaire aux services sociaux, logements et systèmes de garde d'enfant éventuellement proposés par les CSE de l'ONERA.

Une information de prévention sera communiquée par courrier à chaque salarié en situation de télétravail ainsi que les coordonnées des référent·e·s violences des instances représentatives du personnel et des ressources humaines.

### 1.5. Article dans le règlement intérieur : violences et harcèlement

« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des **stéréotypes de sexe**, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les **délegitimer et de les inférioriser**, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au **quotidien**, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion ». - *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, mars 2015*

« **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 ». - (L. 1142-2-1 du Code du travail)

#### Quelques définitions :

**Le harcèlement sexuel** est le fait d'imposer, de façon répétée (au moins deux fois) à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

**Le harcèlement environnemental** : Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance (photos pornographiques sur les écrans ou affiches), où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. (Cour d'appel d'Orléans, décision du 7 février 2017)

**Un agissement sexiste** est le fait d'user (de façon non répétée) 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 autre.

**L'upskirting** (littéralement « sous la jupe ») : le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a cachées à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne. (Article 226-3-1 du Code pénal)

**Une agression sexuelle** est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle. Par exemple, « une main aux fesses » est une agression sexuelle. (Code pénal 222-22 et suivants)

**Le viol** est une agression sexuelle, qualifiée de crime. Cela suppose qu'il y ait eu un acte de pénétration sexuelle. Il y a circonstance aggravante, si le viol est commis par une personne ayant autorité, comme son supérieur hiérarchique. (Code pénal 222-22 et suivants, 222-23)

**Les violences conjugales** se définissent comme des situations où les faits de violences sont récurrents, cumulatifs, s'aggravent et s'accroissent et sont inscrits dans un rapport de force

asymétrique et figé. Elles diffèrent des disputes ou conflits par la durée des violences. (*Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe, 2011, ratifiée en 2014 par la France*)

Les violences conjugales se rapprochent du harcèlement sexuel et moral dans l'idée de répétition, d'aggravation et de moments de calme (*dits « lune de miel »*). Les conséquences pour la victime sont la peur, la culpabilité, la perte de l'estime de soi et d'autonomie, l'isolement, le stress.

Les manifestations de ces violences peuvent prendre plusieurs formes : sexuelles, physiques ou verbales, comme des intimidations, des bousculades, du chantage. Mais aussi est considéré comme une violence le fait de détériorer un objet qui appartient à la victime, de contrôler ses dépenses, de lui confisquer un document.

**Les violences intrafamiliales** sont des actes violents exercés entre des membres d'une même famille.

Or, de nombreuses jeunes femmes sont victimes de violences de la part du père, de frères, cousins etc. : notamment la dépossession de leur salaire.

D'autre part, en cas de violences conjugales au sein de la famille, les enfants :

- peuvent voir leurs besoins fondamentaux bouleversés
- sont des victimes en tant que témoins : assister aux violences commises par son père sur sa mère a des conséquences sur les enfants
- sont fréquemment, eux aussi, victimes directes.

**La responsabilité de l'employeur :**

L'employeur a une obligation de protection des salariés. À ce titre il est responsable si un salarié est victime de violences.

Article L. 2313-2 - Code du Travail : Si un représentant du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un-salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour faire cesser les violences, ce qui passe par protéger la victime et éloigner l'auteur présumé.

L'employeur peut être mis en cause s'il n'a pas mis tout en œuvre pour prévenir des violences.

L'employeur est responsable de tout ce qui se passe dans le cadre du travail, mais aussi en dehors : si, par exemple, l'auteur des violences est entré en relation avec la victime par le biais du travail, il peut être tenu pour responsable.

Tout travailleur ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. (*L1153-6*)

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné-e, licencié-e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. (*L1153-3*)

- La procédure mise en place par l'ONERA et annexée à l'accord relatif à l'Égalité professionnelle de l'Entreprise signé le XX/XX/XXXX

L'article 11 et son annexe relative à « La prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles décrit la procédure mise en place par l'ONERA

- Contacts d'associations :
  - Référente violences de l'ONERA
  - Contacts CSE/CSSCT de l'ONERA
  - Contacts des représentants du personnel
  - AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) :  
Permanences téléphoniques du lundi au vendredi, de 9h30 à 15h : 01 45 84 24 24
  - Centre d'hébergement d'urgence pour femmes battues :  
[http://www.sosfemmes.com/ressources/contacts\\_chrs.htm](http://www.sosfemmes.com/ressources/contacts_chrs.htm)
  - Associations de soutien aux femmes victimes de violences :
- <http://stop-violences-femmes.gouv.fr/-Les-associations-pres-de-chez-vous-.html>
  - la formation pour un changement de poste ;
  - la mutation ou le changement de poste ;
  - la réduction et/ou aménagement de son temps de travail et poste de travail ;
  - la reconnaissance en accident du travail ;
  - la rupture du contrat de travail, sans préavis et avec le bénéfice des indemnités de rupture.