**ACCORD-TYPE 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, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

# Champs d’application de l’accord :

Les violences sexistes et sexuelles peuvent être le fait des salarié·e·s ou agent·e·s entre eux, y compris le personnel d’encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement présente sur le lieu de travail (usager·ère, client·e, intervenant·e extérieur·e).

Aucun·e salarié·e·s ou agent·e·s ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu’il s‘agisse de violence interne ou externe :

* La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salarié·e·s ou agent·e·s s, y compris avec le personnel d’encadrement ;
* La violence au travail externe est celle qui survient entre les salarié·e·s ou agent·e·s, le personnel d’encadrement et toute personne extérieure à l’entreprise ou l’administration, collectivité ou établissement présente sur le lieu de travail.

Cet accord s’applique à l’ensemble des personnes travaillant sur le site sont concernées, quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérim, stage, apprentissage…) ou leur employeur·euse (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. **Lutte contre le sexisme et les stéréotypes sexués**

Dans son rapport sur le sexisme dans le monde du travail de mars 2015, le Conseil supérieur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définit le sexisme ordinaire de la manière suivante :

« *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 délégitimer 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* ».

Les agissements sexistes sont prohibés dans le Code du travail à l’article L. 1142-2-1 et à l’article L. 131-3 du Code général de la Fonction publique.

L’entreprise ou l’administration, collectivité ou établissement XX partage totalement cette définition et s’engage à bannir tout comportement sexiste dans l’entreprise. Pour cela, des actions permanentes seront menées en termes de formation et de sensibilisation pour faire évoluer les comportements de façon durable. Une plaquette de communication sera éditée et le règlement intérieur portera un article sur ce thème.

* Pour le personnel encadrant et les responsables des ressources humaines, une formation à la lutte contre le sexisme et contre les stéréotypes sexués, notamment sur la représentation des métiers et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sera obligatoirement suivie sur la durée de l’accord.
* Pour l’ensemble des travailleur·euse·s, une sensibilisation sera mise en place et obligatoirement suivie sur les mêmes thèmes au cours de la durée de l’accord.

Tous les ans, un temps fort sera organisé dans l’entreprise à destination de l’ensemble des salarié·e·s ou agent·e·s sur l’égalité professionnelle et sur les avancées en matière de lutte contre le sexisme.

# 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’entreprise ou administration, collectivité ou établissement XX, au titre de son obligation légalede sécurité (*article L. 4121-1 du Code du Travail qui s’applique dans le privé et dans la Fonction publique*), lutte de manière volontariste contre toutes violences sexistes et sexuelles. De plus, l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement XX se considère comme un espace privilégié, où les salarié·e·s ou agent·e·s peuvent trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences conjugales ou intrafamiliales.

## Prévenir les risques de violences au travail

Une partie du règlement intérieur[[1]](#footnote-1) portera sur les définitions et la politique de lutte de l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement XX contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations (*ainsi que les sanctions encourues*). Le règlement intérieur sera remis en main propre à chaque salarié·e·s ou agent·e·s 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 5 jours de formation à l’accompagnement des victimes de violences.

Les membres du Comité Social d’Administration (État), d’Établissement (Santé) ou Territorial dans la Fonction publique ou du Comité Social et Économique dans le privé bénéficieront d’une formation obligatoire annuelle d’une journée spécifique sur les violences, en plus des jours de formation prévus au titre de ce mandat. 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 ou agent·e·s.

Une procédure type en cas de violences sera mise en place, en concertation avec le Comité Social et Économique dans le privé ou Comité Social d’Administration (État), d’Établissement (Santé) ou Territorial dans la Fonction publique. La procédure d’accueil des victimes et de signalement des auteurs sera conclue d’ici XX mois et affichée dans les lieux collectifs.

L’entreprise ou administration, collectivité ou établissement 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 signalées avoir été victimes de violences sera construit.

## Agir contre les violences au travail

L’entreprise ou administration, collectivité ou établissement XX 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 ou agent·e·s, du personnel d’encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (*usager·ère, client·e, intervenant·e extérieur·e…).*

En cas de violence causée par un·e client·e ou usager·ère, un changement ou un aménagement immédiat de poste sera mis en place pour la victime, si elle le souhaite.

En cas de plainte, l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement s’associera également et les frais d’avocat et de procédure seront pris en charge par l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement. Dans la Fonction publique, 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 agent ou salarié de l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement, il aura une mise à pied conservatoire avec maintien de salaire pendant toute la durée de l’enquête de l’employeur. Si l’enquête confirme les faits, il fera l’objet d’une procédure disciplinaire et d’une sanction proportionnelle à la gravité des faits qui peut conduire jusqu’au licenciement.

L’entreprise ou administration, collectivité ou établissement 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 Comité Social d’Administration (État), d’Établissement (Santé) ou Territorial dans la Fonction publique ou du Comité Social et Économique dans le privé ou d’un syndicat.

1. À cet effet, l’employeur met en place des mails, téléphones et locaux dédiés garantissant la confidentialité. L’employeur affiche des principes d’accueil clairs pour mettre en confiance la victime.
2. **Reconstitution** avec la victime des faits précis et des éléments de preuve en sa possession.
3. **Saisie de l’employeur**, en rappelant que la victime peut se faire accompagner de la personne de son choix.
4. **Mesure de protection immédiate** de la victime et des témoins, éloignement de l’agresseur présumé.
5. **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.
6. **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.
7. **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…)*
8. **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 connaitre la sanction au collectif de travail.

## Accompagner les femmes victimes de violences

Toutes les victimes de violences (*dans l’entreprise ou* administration, collectivité ou *établissement ou hors entreprise ou* administration, collectivité ou *établissement, 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 travailleur·euse·s 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 ou administration, collectivité ou établissement.

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 ou administration, collectivité ou établissement un hébergement d’urgence, ou un logement (si l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement dispose d’un parc) pour une durée minimale d’un mois. La salariée ou agente pourra disposer d’une avance de rémunération du montant de sa rémunération mensuelle.

Un suivi psychologique par des professionnel·le·s formé·e·s aux violences, à la demande de la salariée ou agente, sera pris en charge par l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement.

## Prévention des violences sexistes et sexuelles dans le cadre du télétravail

En complément aux mesures prévues par l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement XX 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 professionnels (DUERP).

Il est à noter que la loi du 4 août 2014 pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié l’article L. 4121-3 du Code du travail pose le principe de l’obligation d’intégrer « l’impact différencié de l’exposition au risque en fonction du sexe » et que cette disposition s’applique à la Fonction publique.

**Prévention du harcèlement sexuel en ligne :** Les messages à caractère sexuel sont interdits sur les messageries professionnelles. L’ensemble des salarié·e·s ou agent·e·s bénéficiera 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 travailleur·euse·s 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·e client·e ou d’un·e usager·ère, la direction s’engage à prendre les mesures suivantes :**

* Réorganisation immédiate du travail pour que la·le salarié·e ou agent·e ne soit plus en contact avec cette personne ;
* 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 la·le salarié·e ou agent·e souhaite déposer plainte.

Les communications de l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement en direction de ses client·e·s/usager·ère·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

La Convention n°190 de l’Organisation Internationale du Travail et la recommandation qui l’accompagne prévoient des mesures pour les victimes de violences conjugales et intrafamiliales. Dans la Fonction publique, la Charte de Fonctionnement des dispositifs de signalement incite les employeurs publics à les étendre aux victimes lorsque les violences sont détectées sur leur lieu de travail.

En cas de violences conjugales ou intrafamiliales l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement s’engage à faciliter le contact avec les professionnel·le·s concerné·e·s (*police, associations spécialisées*…).

Dès que l’employeur 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 salarié·e·s ou agent·e·s 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 ;
* une mobilité géographique et/ou fonctionnelle ;
* une réduction de son temps de travail ;
* un accès prioritaire aux services sociaux, logements et systèmes de garde d’enfant de l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement.

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

# Pilotage et modalité de suivi de l’accord

## Suivi de l’accord

Une commission de suivi sera composée de la direction et des représentant·e·s de toutes les organisations syndicales représentatives. Elle se réunira au moins une fois par an (une réunion supplémentaire pourra avoir lieu sur demande motivée d’un·e ou plusieurs signataires), afin d’examiner l’avancement des engagements pris dans le cadre de l’accord, les dysfonctionnements susceptibles d’être intervenus dans son application et les réorientations éventuelles à mettre en place.

Les représentant·e·s du personnel sont réuni·e·s une fois par an, avec les organisations syndicales représentatives, pour faire le point sur les missions des référent·e·s égalité, les remontées des salarié·e·s ou agent·e·s et la mise en œuvre de l’accord.

[Vous pouvez proposer que le suivi soit réalisé à l’aide du tableau suivant : - colonnes à compléter en fonction des thématiques traitées dans l’accord]

## Sensibiliser et communiquer sur les dispositions de l’accord

La politique exprimée par le présent accord doit être partagée et portée par l’ensemble de l’entreprise ou administration, collectivité ou établissement.

Une présentation spécifique de l’accord sera faite notamment auprès des acteurs et actrices les plus directement impliqué·e·s dans les processus de recrutement et d’évolution professionnelle : directeurs et directrices, conseiller·ère·s carrières, acteur·rice·s du recrutement, ressources humaines…

Cet accord fera l’objet d’une communication auprès de tous et toutes les salarié·e·s ou agent·e·s par le biais des médias internes et sera affiché sur les lieux de travail.

## Application de l’accord

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans. Dans l’attente de la conclusion de nouvelles négociations, il restera en vigueur.

# ANNEXE : NOUVEL ARTICLE DANS LE RÉGLEMENT INTERIEUR : VIOLENCES ET HARCELEMENT

« 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 **délégitimer et de les inférioriser**, de façon insidieuse voire bienveillante, et d’entrainer 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 (CSEP), 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 » (Article L. 1142-2-1 du Code du travail).

« **Aucun agent public 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 L. 131-3 du Code général de la Fonction publique).

**Quelques définitions :**

**Le harcèlement sexuel[[2]](#footnote-2)** est le fait d’imposer, de façon répétée (au moins deux fois) à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Aussi, le harcèlement sexuel est également constitué « lorsqu’un·e même salarié·e 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 » ou encore « lorsqu’un·e même salarié·e 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 ».

C’est donc notamment le « harcèlement environnemental » qui est reconnu.

**Le harcèlement environnemental[[3]](#footnote-3)**: 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.

**L’upskirting[[4]](#footnote-4)** (*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. Il s’agit en général de photographies sous les jupes de femmes qui constituent un délit de captation, d'enregistrement et de transmission d'images impudiques commis à l'insu ou sans le consentement de la personne.

**Une agression sexuelle[[5]](#footnote-5)** 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. Une agression sexuelle est qualifiée par le droit seulement si certaines parties du corps sont touchées. À ce jour, il faut être touchée sur les seins, ou les lèvres, ou les fesses, ou le sexe, ou les cuisses, ou que l’agresseur frotte son sexe quelle que soit la partie du corps, pour que l’on puisse qualifier l’agression de sexuelle.

**Le viol[[6]](#footnote-6)** est un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sous contrainte, menace ou surprise. Le viol est un crime et il y a circonstance aggravante, si le viol est commis par une personne ayant autorité, comme son supérieur hiérarchique.

**Les violences conjugales[[7]](#footnote-7)** se définissent comme des situations où les faits de violences sont récurrents, cumulatifs, s’aggravent et s’accélèrent et sont inscrits dans un rapport de force asymétrique et figé. Elles diffèrent des disputes ou conflits par la durée des violences. Elles sont le fait du conjoint ou ex-conjoint.

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[[8]](#footnote-8)** 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[[9]](#footnote-9) :

L’employeur a une obligation de protection des salarié·e·s ou agent·e·s. À ce titre il est responsable si une travailleuse est victime de violences. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses. Ces mesures comprennent :

• des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

• des actions d’information et de formation ;

• la mise en place d’une organisation et de moyens adaptés.

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·rice des violences est entré·e en relation avec la victime par le biais du travail, il peut être tenu pour responsable.

Tout salarié ou agent ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire[[10]](#footnote-10).

Aucun·e travailleur·euse, 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[[11]](#footnote-11).

La procédure mise en place par l’entreprise ou établissement XX

[à rajouter]

Selon l’accord relatif à l’Égalité professionnelle de l’entreprise ou établissement signé le ../../…. :

[Article 11 : La prévention et l’action contre les violences sexistes et sexuelles](#bookmark1)

[à rajouter]

Contacts d’associations :

* La·le référent·e syndical (issu du Comité Social d’Administration (État), d’Établissement (Santé) ou Territorial dans la Fonction publique ou du Comité Social et économique dans le privé) sur le harcèlement et les violences sexistes ;
* La·le référent·e (s’il y en a un·e) de l’employeur·euse ;
* Les noms des élu·e·s dans les instances de représentation du personnel ;
* AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) :

Permanences téléphoniques et autres informations sur <https://www.avft.org>

* Les violences sexistes et sexuelles sont interdites et punies par la loi : « J'ai besoin d'aide » ou « Je suis témoin »

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

* CIDFF : Centre d’informations des droits des femmes et de la famille

<http://www.infofemmes.com/v2/p/Contact/Coordonnees-de-votre-CIDFF/73>

* Inspection du travail : [contacts]
* Défenseur des droits : https://www.defenseurdesdroits.fr/ ;
* Les associations de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/associations-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles#les_associations_nationales1>

* Etc.

1. [Voir ANNEXE 5 : Nouvel article dans le Règlement intérieur : violences et harcèlement](#bookmark). [↑](#footnote-ref-1)
2. Article L. 1153-1 du Code du travail et article L. 133-1 du Code général de la Fonction publique. [↑](#footnote-ref-2)
3. Cour d’appel d’Orléans, décision du 7 février 2017. [↑](#footnote-ref-3)
4. Article 226-3-1 du Code pénal. [↑](#footnote-ref-4)
5. Article 222-22 du Code pénal. [↑](#footnote-ref-5)
6. Article 222-23 du Code pénal. [↑](#footnote-ref-6)
7. Convention du Conseil de l’Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l’égard des femmes et la violence domestique, dite « convention d’Istanbul », ratifiée en 2014 par la France. [↑](#footnote-ref-7)
8. Idem violences domestiques : Convention du Conseil de l’Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l’égard des femmes et la violence domestique, dite « convention d’Istanbul ». [↑](#footnote-ref-8)
9. Les articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail posent le cadre général des obligations de l’employeur qui s’appliquent aussi bien au secteur privé qu’à la Fonction publique. [↑](#footnote-ref-9)
10. Article L. 1153-6 du Code du travail, articles L. 150-1et article L.133.3 du Code général de la Fonction publique. [↑](#footnote-ref-10)
11. Article L. 1153-3 du Code du travail et article L. 133-3 du Code général de la Fonction publique. [↑](#footnote-ref-11)