

Guide de prévention des agissements sexistes et sexuels : signaler & traiter.



Avant- propos

La persistance de comportements sexistes et sexuels inacceptables dans nos sociétés et dans les entreprises est une réalité préoccupante qui doit nous pousser à agir avec la plus grande détermination.

À la SNCF, nous avons adopté une politique de **Tolérance zéro** face à ces comportements irrespectueux, trop souvent banalisés et potentiellement générateurs de comportements beaucoup plus graves.

Cependant, la réalité des comportements sexistes et sexuels reste sous-estimée et « invisibilisée ». Les victimes hésitent encore trop souvent à signaler ce type d'agissements, craignant de ne pas être crues ou de subir des représailles.

Nous nous engageons par conséquent à créer un environnement de travail où chacune et chacun se sent respecté et où les conditions de travail favorisent l'épanouissement personnel.

C'est pour cela que la SNCF se saisit pleinement de cette question en s'appuyant sur un dispositif promouvant l'exemplarité des comportements, en agissant avec équité et respect, en mettant en place des actions répétées de sensibilisation, en facilitant les signalements et en sanctionnant à la hauteur de la gravité des faits commis quand ils sont avérés.

Ce guide a été spécialement conçu dans le but de sensibiliser, prévenir et lutter contre les comportements sexistes et sexuels au sein de l'entreprise. Il vise à informer l'ensemble des collaborateurs/trices sur les différentes formes que peuvent prendre ces agissements et sur leurs conséquences pour les victimes comme pour les auteurs.

Le guide fournit également des pistes d'actions et des contacts clés pour les victimes et les témoins, leur permettant ainsi de signaler des agissements en toute confidentialité et d'être soutenus dans leur démarche.

Chacun, chacune, en qualité de dirigeants/tes, salariés/ées de la SNCF, hommes et femmes, sommes prêts à porter avec vous tous et toutes la Tolérance zéro.

Soyons toutes et tous attentifs et acteurs de la Tolérance zéro.

Jean- Pierre FARANDOU
Président-directeur général
de la SNCF

Mathieu CHABANEL
Président-directeur général
SNCF Réseau

Frédéric DELORME
Président Rail Logistics
Europe

Marlène DOLVECK
Directrice générale
Gares & Connexions

Christophe FANICHET
Président-directeur général SNCF Voyageurs
et directeur général adjoint Numérique

Sommaire

Pourquoi lutter contre les agissements sexistes et sexuels ? 05

Quelles idées reçues avons-nous ? 05

De quoi parlons-nous ? 06

3 types de situations et de niveaux de gravité :

• Qu'est-ce qu'un agissement sexiste ? 08

• Qu'est-ce qu'un harcèlement sexuel ? 10

• Qu'est-ce qu'une agression sexuelle ? 12

Que risquent les auteurs d'agissements sexistes et sexuels ? 13

Quelles sont les obligations pour l'employeur ? 14

Comment la victime ou le témoin peuvent-ils réagir ?

• Comment la victime peut-elle réagir ? 15

• À qui la victime ou le témoin peuvent-ils s'adresser ? Les contacts clés en cas de signalement 16

• Zoom sur les différents recours possibles 17

• Zoom sur le processus de signalement à l'employeur 18

Bonnes pratiques et conseils aux victimes et témoins 19

Les contacts clés internes et externes 20

Pourquoi lutter contre les agissements sexistes et sexuels ?

Quelles idées reçues avons-nous ?

5 IDÉES REÇUES

#1

« On ne peut plus rigoler ».

Dans le cadre professionnel, **nul ne doit être soumis à un agissement sexiste ou sexuel.**

Ce n'est pas une question de rigolade. Il s'agit d'un comportement inacceptable et illégal qui est une forme de violence avec des conséquences graves. Les traumatismes des victimes peuvent impacter :

- **Leur santé de différentes manières :** insomnies, troubles de la concentration, malaises, mais aussi parfois addiction ou dépression ;
- **Leurs relations sociales :** perte de confiance en soi, repli, isolement, mise à l'écart, sentiment de honte... ;
- **Leur carrière professionnelle :** abandon de cursus de formation, difficultés à manager ou à être managé, sentiment de discrimination, perte de l'ambition, diminution du sentiment de compétence, etc.

#2

« Ca va, il n'y a pas mort d'homme ! ».

S'il existe une différence entre agissement sexiste, harcèlement sexuel et agression sexuelle, cela ne justifie en aucune manière de ne pas traiter les situations que l'on pourrait estimer moins importantes. Une première situation « moins importante » peut conduire à des dérives beaucoup plus graves.

De plus, **minimiser les faits :**

- Participe à les **banaliser**.
- **Conforte les auteurs dans un sentiment d'impunité.** Certains auteurs de harcèlement sexuel savent se rendre peu soupçonnables en créant un climat de confiance autour d'eux, en déstabilisant leurs victimes ou en les isolant.
- Tend à **ignorer le traumatisme profond** que le harcèlement sexuel engendre **chez les victimes.**

#3

« Les agissements sexistes et sexuels ne touchent que les femmes ».

Bien que la majorité des situations concerne les femmes, certains hommes ou personnes non-genrées sont également concernés et la parole doit aussi se libérer pour eux.

Victime ou agresseur, tous les genres sont concernés.

#4

« Ce sont les femmes qui provoquent ».

Cette idée reçue nous rappelle ces expressions que l'on entend souvent :

« Elle l'a bien cherché », « Quand tu mets une jupe courte faut pas s'étonner ! ».

Le fait de s'habiller de telle ou telle manière ou de se comporter de telle ou telle manière, ne justifie jamais le fait d'être victime d'un agissement sexiste ou sexuel.

#5

« Les agissements sexuels ne se produisent que dans les situations de pouvoir ».

Les agissements sexuels peuvent se produire dans toutes sortes de situations et impliquer des personnes qui ne sont pas nécessairement en position de pouvoir.

Ils peuvent être commis par un supérieur, un collègue de travail, ou un subordonné.

POINT D'ATTENTION 

Rappelons que la SNCF applique la **Tolérance zéro**. Signaler est de la responsabilité de chacun.



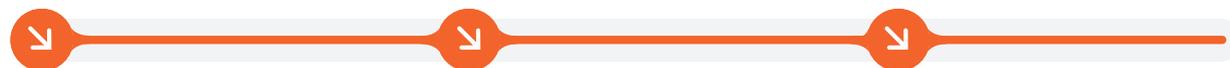
De quoi parlons-nous ?

3 types de situations et de niveaux de gravité

- Qu'est-ce qu'un agissement sexiste ?
- Qu'est-ce qu'un harcèlement sexuel ?
- Qu'est-ce qu'une agression sexuelle ?

De quoi parlons-nous ?

Les agissements sexistes et sexuels recouvrent **3 types de situations et de niveaux de gravité**, qui sont détaillés dans les pages qui suivent.



Agissements sexistes

Les comportements sexistes, même en apparence insignifiants, **doivent être signalés et traités**, car ils ont pour objectif ou pour effet de dévaloriser, de réduire, d'exclure et/ou d'enfermer une personne sur la base de son sexe.

Ils peuvent de plus **être les prémices d'agissements plus graves**.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel, sous quelque forme que ce soit, vise à **intimider, humilier ou mettre mal à l'aise** la personne visée.

Ses conséquences peuvent être **graves pour la santé physique et mentale** de la victime.

Agressions sexuelles

Des situations d'agression sexuelle (atteinte physique à caractère sexuel) peuvent aussi se produire au sein du milieu professionnel.

Elles peuvent prendre **différentes formes, dont des attouchements physiques**.

Il est crucial de signaler et de sanctionner ces actes à la hauteur de la gravité des faits.

L'employeur est tenu **d'agir** de manière adaptée à la gravité de la situation **dès qu'il a connaissance d'un comportement sexiste ou sexuel**.

Ces comportements peuvent **entraîner une réponse disciplinaire de la part de l'employeur** pouvant aller, en cas de faute grave, jusqu'au licenciement. Pour mémoire, la procédure disciplinaire est indépendante d'éventuelles poursuites judiciaires, qu'elles soient de nature civile et/ou pénale.



De quoi parlons-nous ?

Les agissements sexistes

QU'EST-CE-QU'UN AGISSEMENT SEXISTE ?

Un comportement basé sur le sexe, de façon consciente ou inconsciente, et qui a pour objet ou conséquences de dévaloriser, de réduire, d'exclure et/ou d'enfermer.



EXEMPLE

En arrivant au travail, Paul dit à Hervé qui porte un jean slim : « C'est quoi ce jean ? T'es un mec ou quoi... ? »

Les formes les plus courantes d'agissements sexistes au travail interviennent :

• DANS LES INTERACTIONS SOCIALES

- Le fait d'appeler une femme/un homme par **un nom inapproprié**
- Les remarques sur **le physique/la tenue vestimentaire**
- Le fait d'entendre **des phrases caricaturales**

• DANS L'INTERACTION PROFESSIONNELLE

- La discrimination dans **l'évolution professionnelle**
- Un traitement différencié basé sur **des stéréotypes sexistes**
- Les agissements sexistes sur **les réseaux sociaux professionnels**

• SUR LE THÈME DE LA PARENTALITÉ

- **La culpabilisation** des femmes/des hommes concernant leur parentalité
- Le fait de **reprocher des absences** en invoquant la parentalité

EXEMPLE

Lors d'une préparation de réunion avec un responsable de projet, Gaël dit à Jade :



« Si tu es en jupe, la réunion se passera mieux... ».

POINT D'ATTENTION

Ne pas banaliser les agissements sexistes.

Ils peuvent cacher ou, au fil de l'eau, rendre possibles des situations de harcèlement sexuel.



L.1142-2-1 du Code du travail « 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 ».

ET L'OUTRAGE SEXISTE OU SEXUEL ET L'OUTRAGE SEXISTE OU SEXUEL AGGRAVÉ ?

- **L'OUTRAGE SEXISTE SE CARACTÉRISE** par un comportement qui consiste à tenir des propos ou à avoir des attitudes qui portent atteinte à la dignité de la victime ou qui l'exposent à une situation intimidante, hostile ou offensante.

Ce comportement n'a pas besoin d'être répété pour être passible de sanctions disciplinaires, civiles ou pénales.

- **L'OUTRAGE SEXISTE ENGLOBE DES COMPORTEMENTS TELS QUE :**

- Un commentaire **dégradant sur le genre féminin**
- **Une imitation d'acte sexuel**
- **Une proposition sexuelle...**

- **L'OUTRAGE SEXISTE EST DIT « AGGRAVÉ » et considéré comme un délit lorsqu'il est commis notamment :**
 - par une personne qui **abuse de son autorité**, que lui confèrent ses fonctions,
 - **sur une personne particulièrement vulnérable** (âge, maladie, infirmité, déficience physique ou état de grossesse, précarité sociale...),
 - **commis dans un véhicule** affecté au transport collectif de voyageurs ou au **transport public** particulier **ou dans un lieu** destiné à l'accès à un moyen de **transport collectif** de voyageurs.



De quoi parlons-nous ?

Le harcèlement sexuel

QU'EST-CE QU'UN HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Le Code pénal français distingue **deux modalités de harcèlement sexuel** : la première est caractérisée par **des propos ou comportements répétés** alors que la deuxième est caractérisée par **un fait unique**.

1^{ER} TYPE

LES PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXUELLE NON DÉSIRÉS ET RÉPÉTÉS.

Le harcèlement sexuel repose sur **la répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle** (c'est-à-dire qui n'ont pas à être expressément sexuels mais peuvent être porteurs de sous-entendus, d'allusions, d'évocations imagées, etc.).

La condition de répétition est essentielle pour caractériser le délit.

Exemples de comportements qui, répétés ou cumulés, peuvent constituer du harcèlement sexuel :

- Des questions sur la **vie sexuelle** ;
- Les **contacts physiques**, qui peuvent aller d'une main sur l'épaule, à des caresses sur les cheveux, chatouiller, pincer... ;
- **Des regards insistants** sur une/des partie(s) du corps ;
- Des **demandes sexuelles explicites** ;
- Des **actes sexuels mimés** ;
- Des remarques élogieuses ou au contraire critiques sur **le physique ou la tenue** ;
- **Des « sextos »** ;
- La mise en évidence d'**images, d'objets à caractère sexuel ou pornographique** (fonds d'écrans, posters, mugs...) ;
- Des plaisanteries **obscènes, grivoises, sexistes**.

EXEMPLE

« Tous les jours, **Louis, Justin et Leonardo 'taquent' Aurélie** au sujet de son tour de poitrine. Par exemple, ils lui demandent régulièrement quelle taille de soutien-gorge elle fait.



Aurélie se sent mal à l'aise et fait comme si elle ne les entendait pas et s'adresse à eux uniquement pour parler du travail ».

POINT D'ATTENTION

On parle de **harcèlement sexuel d'ambiance** lorsque des comportements sexistes et/ou sexuels ont pour **effet de créer un environnement de travail** globalement **hostile ou dégradant**. Il peut affecter une personne seule, un groupe de personnes ou même l'ensemble de l'environnement de travail. L'environnement de travail devient insupportable pour la ou les victimes, même si elles ne sont pas directement visées.

2^{ÈME} TYPE

LA PRESSION GRAVE DANS LE BUT D'OBTENIR UN ACTE DE NATURE SEXUELLE (CHANTAGE SEXUEL).

Dans ce cas, un seul acte suffit mais l'unique action du harceleur doit revêtir un certain degré de gravité (**pression grave** dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle).



Un fait unique avec une contrepartie (chantage sexuel).



EXEMPLE

Samuel dit à Léo, alternant :
« Je t'offre un CDI si tu couches avec moi ».

Une invitation déplacée.



EXEMPLE

Jean est le manager de Lucie. Il lui envoie un mail pour lui demander de le retrouver à une certaine adresse pour parler « boulot ».

Lorsqu'elle arrive au lieu du RDV, elle constate qu'il s'agit d'un hôtel. Jean lui propose de venir discuter avec lui dans sa chambre pour évoquer son évolution professionnelle.

POINT D'ATTENTION

Les victimes sont protégées mais aussi les témoins.

Le code pénal qualifie « de discrimination punissable, toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou qu'elles ont témoigné sur de tels faits ».

DÉFINITION LÉGALE

ARTICLE 222-33 I du Code Pénal

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ».

ARTICLE 222-33 II du Code pénal

« Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user 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 tiers ».

De quoi parlons-nous ?

Les agressions sexuelles

L'agression sexuelle regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise (ARTICLE 222-22 du Code pénal).

ELLE SE CARACTÉRISE PAR :

- Un attouchement ou une caresse ;
- Sur une partie du corps considérée comme à caractère sexuel ;
- Imposée à une personne.

Les 5 parties du corps considérées par la jurisprudence comme étant à caractère sexuel sont :

- La bouche ;
- Les seins ;
- Les fesses ;
- Les cuisses ;
- Le sexe.



« LA CONTRAINTE »

Cela suppose l'existence de pressions physiques et/ou morales.

EXEMPLE

Dans les vestiaires, les collègues de Jonathan l'immobilisent en rigolant pendant qu'un autre l'embrasse.

« LA MENACE »

Il y a menace lorsque la victime craint des ennuis personnels, sociaux ou familiaux si elle ne se soumet pas aux demandes, ou encore s'il lui est fait du chantage (menace de mutation, refus de formation ou de promotion, etc...).

EXEMPLE

Un collaborateur menace une prestataire qui vient pour faire le ménage de la faire renvoyer si elle refuse qu'il lui touche les seins. Elle n'ose pas refuser.

« LA SURPRISE »

Il s'agit d'une situation inattendue, dans laquelle la victime n'a pas le temps de réagir ou de s'exprimer avant que l'auteur n'agisse. L'acte lui est donc imposé.

EXEMPLE

L'agresseur pose les mains sur les fesses de la victime en arrivant par derrière, alors qu'elle est concentrée sur autre chose et n'a pas vu son collègue arriver.

POINT D'ATTENTION



On parle d'agression sexuelle dès lors qu'il y a un contact physique n'impliquant pas nécessairement une pénétration sexuelle ou un acte bucco-génital (auquel cas il s'agit d'un viol).

Que risquent les auteurs d'agissements sexistes et sexuels ?

PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Lorsque les faits sont avérés, le processus disciplinaire peut conduire à la **radiation ou au licenciement pour les agissements les plus graves, indépendamment de toute procédure civile ou pénale en cours.**

SANCTIONS CIVILES

L'auteur d'agissements sexistes ou sexuels peut également **être condamné à verser à la victime des dommages et intérêts** pour les divers préjudices subis (en remboursement des frais médicaux, l'indemnisation du préjudice moral...).

SANCTIONS PÉNALES

L'OUTRAGE SEXISTE OU SEXUEL ET L'OUTRAGE SEXISTE OU SEXUEL AGGRAVÉ

- **L'outrage sexiste** est puni (article 621-1 du code pénal) de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe ou de la 5^e classe en cas de circonstances aggravantes. Le maximum de la peine encourue est de **1 500 €**.
- L'amende pour **outrage sexiste aggravé**, considéré comme un délit, peut s'élever à **3 750 €**.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

C'est un délit repris à l'article 222-33 du Code pénal.

Les auteurs de harcèlement sexuel encourent une peine de **2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende**.

Ces peines sont portées à **3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende** lorsque les faits sont commis par ou sur les personnes suivantes :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur
- Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique

L'AGRESSION SEXUELLE

La peine maximale encourue pour le délit d'agression sexuelle est de **5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende**.

Lorsqu'elle a été commise par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, la peine est portée à **7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende** (articles 222-27 et suivants du Code pénal).





Quelles sont les obligations pour l'employeur ?

L'EMPLOYEUR A L'OBLIGATION D'AGIR ET EST TENU DE :



Rappeler à tous les collaborateurs, individuellement ou collectivement, que l'entreprise est particulièrement vigilante sur le sujet et qu'elle entend **sanctionner tout comportement pouvant être qualifié d'agissements sexuels ou sexistes**, quel que soit le niveau hiérarchique ou les fonctions exercées par l'auteur de ces agissements.



Comprendre la situation, investiguer et si nécessaire réaliser une enquête interne pour **établir un constat objectif de la situation** (enquête placée sous la responsabilité de la ligne hiérarchique ou enquête diligentée par la direction de l'Ethique Groupe).



Prendre les mesures immédiates pour écouter et si nécessaire **protéger** les personnes qui signalent être l'objet de comportements d'ordres sexistes ou sexuels.



Prendre les sanctions disciplinaires qui s'imposent lorsque les faits sont établis, indépendamment d'éventuelles poursuites judiciaires.



ARTICLE L1153-5 alinéa 1 du Code du travail

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Comment la victime peut-elle réagir ?

Que faire si un collègue, quel que soit son niveau hiérarchique, ou un prestataire, a **un comportement sexiste ou sexuel inapproprié** sur le lieu de travail.

1 EXPRIMER CLAIREMENT SON REFUS : OSER DIRE **NON**

Il importe en effet de **faire clairement savoir à l'auteur des agissements que son comportement** (gestes, propos, écrits, etc.) **doit immédiatement cesser**.

Trop souvent il est fait état que la victime n'a pas explicitement dit non. L'absence d'expression d'un refus par la victime peut être ressenti par l'auteur comme un consentement à poursuivre.

Dire clairement « NON » de manière explicite et si possible par écrit, empêchera l'auteur des faits d'avancer la justification qu'il ne savait pas que son comportement avait un impact négatif sur la victime.

2 DEMANDER CONSEIL

Il existe **des professionnels** pour **vous entendre et vous orienter** sur les sujets d'agissements sexistes ou sexuels (voir le détail de ces contacts page 18) :



Le représentant de l'employeur manager ou responsable RH



La Direction de l'Éthique Groupe via ligneethique@sncf.fr ou la ligne éthique au **+ 33(0)4 27 01 02 81**



Le référent éthique de votre entité, **le référent HS Société**



Le référent prévention harcèlement sexuel CSE de votre entité, **un autre représentant du personnel**



Le Pôle de soutien psychologique (PSP)



Un médecin du travail ou **un membre de l'Action Sociale** (qui va écouter la victime et l'orienter)

3 COLLECTER DES PREUVES

Lorsque cela est possible, il est crucial de **préserver toutes les preuves** d'agissements sexistes ou sexuels, qu'elles soient sous forme de **courriers**, de **notes manuscrites**, de **mails**, de **SMS**, de **photos**, d'**enregistrements audio** ou **vidéo**, de **témoignages** ou d'**attestations de collègues**.

4 SIGNALER L'AGISSEMENT SEXISTE OU SEXUEL

La victime d'agissements sexistes ou sexuels ainsi que les témoins ne doivent pas hésiter à faire un signalement.

Il existe différentes voies possibles de signalement pour que vous puissiez faire un choix éclairé (voir détails page « **Zoom sur les différents recours possibles** » page 15) :

- **Signalement à l'employeur**
- Alerte éthique
- Recours externes
- Droit d'alerte

À qui la victime ou le témoin peuvent-ils s'adresser ?

Contacts clés
en cas de
signalement

Les victimes ou témoins d'agissements sexistes et sexuels ont la possibilité de se tourner vers **5 CANAUX EN INTERNE** pour effectuer un signalement.

Le canal **EMPLOYEUR**

Le manager direct, le responsable d'entité et le responsable RH ou le référent HS société, en tant que contacts de proximité.

Le canal **RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL CSE**

Le référent harcèlement sexuel CSE peut être contacté. Il **oriente, informe et accompagne** les collaborateurs dans le cadre de la prévention des agissements sexistes ou sexuels au sein de l'entreprise.

Le canal **REPRÉSENTANT DU PERSONNEL**

Les représentants du personnel (élu CSE, membre CSSCT,...) peuvent être contactés. Ils sont **un soutien pour la victime et l'orientent vers les canaux de traitement**. Ils peuvent également déposer un droit d'alerte au titre de leur mission.

Le canal **DE LA DIRECTION DE L'ÉTHIQUE GROUPE**

Une victime ou un témoin peut effectuer un signalement via le dispositif d'alerte éthique géré par la direction de l'Éthique groupe. Son rôle est alors de **piloter le dispositif d'alerte** et de **mener ou de faire mener des enquêtes internes** qui peuvent notamment conduire à des sanctions disciplinaires. Elle pilote et anime également le réseau des référents harcèlement sexuel nommés dans chaque société.

LA MÉDECINE DU TRAVAIL/L'ACTION SOCIALE

Dans le cadre de leurs missions, elles sont **habilitées et formées** pour **recevoir tout type de signalement** et **identifier les symptômes** laissant craindre un agissement sexiste ou sexuel. Elles peuvent **accompagner et soutenir la victime** et bien sûr **l'orienter vers les soins et solutions adaptés** à la situation.

POINT D'ATTENTION

Toutes les parties impliquées s'engagent à maintenir la confidentialité tout au long du processus afin de faciliter le signalement pour les victimes ou les témoins, tout en protégeant à la fois les personnes concernées (victimes et auteurs présumés) ainsi que le collectif dans son ensemble.

- Les éléments recueillis depuis le début du signalement, les noms des protagonistes et les entretiens sont confidentiels.
- En cas d'enquête, la restitution du rapport de l'enquête est individualisée et anonymisée.

Zoom sur les différents recours possibles



Le signalement à l'employeur

Qui est responsable du signalement à l'employeur ?

Le représentant de l'employeur.

Qui est-ce ?

Il s'agit de votre manager, de son N+1, N+2, ... et du responsable RH.

Qu'est-ce-que c'est ?

Le signalement à l'employeur est le fait de signaler des comportements ou des situations inappropriées ou illégales à la direction, à un RH ou à un supérieur hiérarchique. **Ces comportements incluent entre autres les agissements sexistes ou sexuels.**

Vous pouvez demander :

- **la confidentialité** de tous les documents et renseignements communiqués,
- **des informations sur les mesures prises** à la suite de votre signalement.

Un signalement réalisé de bonne foi protège contre toutes formes de représailles.

Comment faire ?

Contactez votre représentant de l'employeur.

Exercice du droit d'alerte

Qui est responsable du signalement à l'employeur ?

Les élus du CSE.

Qui sont-ils ?

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Qu'est-ce-que c'est ?

Il s'agit d'**un dispositif** permettant aux membres du CSE d'**alerter l'employeur**.

Comment faire ?

Contactez un élu CSE.

L'alerte éthique

Qui est responsable du signalement à l'employeur ?

La Direction Éthique Groupe (DEG).

Qui est-ce ?

Rattachée à la Direction des Ressources Humaines du Groupe SNCF, cette Direction est en charge d'animer les politiques éthiques au sein du Groupe et de piloter le dispositif d'alerte éthique.

Qu'est-ce-que c'est ?

Il s'agit d'**un dispositif** permettant aux collaborateurs de la SNCF de **signaler des faits ou des comportements** qui :

- soit constituent **un non-respect des législations, des réglementations en vigueur ou des référentiels** (corruption, abus de confiance, harcèlement moral, sexuel, discrimination...),
- soit représentent **une menace ou un préjudice** pour l'intérêt général.

Ce dispositif vous permet de bénéficier de plusieurs garanties :

- **Le dépôt d'une alerte** éventuellement anonyme.
- L'obtention d'informations sur **les suites données** au signalement.
- **La protection** contre toutes formes de représailles.

Comment faire ?

Effectuez une alerte éthique sur l'application MyEtic (rubrique « alerter ») ou via www.alerteethiquesncf.com

Pour avoir un conseil, vous pouvez appeler le **+ 33(0)4 27 01 02 81**.

LES RECOURS EXTERNES

Vous pouvez décider de signaler un agissement sexiste ou sexuel à un acteur en dehors de la SNCF, notamment les associations spécialisées. Les recours externes possibles sont listés dans la **page qui présente les contacts clés externes**.

Zoom sur le processus de signalement à l'employeur



Lorsque une victime ou un témoin signale un agissement sexiste ou sexuel, cela déclenche **un processus pouvant contenir jusqu'à 4 phases** :

1

Première écoute

La **victime ou le témoin** est **écouté** et son témoignage est **recueilli**.

La victime ou le témoin est **conseillé** et **orienté** vers les dispositifs de soutien/aide (PSP/médecine du travail/ Action sociale) le cas échéant.

Les **étapes du processus** de signalement sont **présentées** à la victime.

2

Introduction

Une **analyse de la situation** est effectuée afin de décider sur la nécessité d'une mesure de protection à l'égard des protagonistes tels que les victimes, les témoins ou la personne mise en cause.

Le **traitement de la situation** est fait de manière objective et respecte la présomption d'innocence de la personne mise en cause.

3

Enquête et restitution

Une enquête peut être lancée si cela est jugé nécessaire.

Au minimum deux enquêteurs sont désignés afin de **procéder aux investigations utiles et rédiger un rapport d'enquête**.

Une restitution orale et anonymisée est réalisée auprès du lanceur d'alerte notamment.

4

Traitement et recommandations

Les **recommandations de l'enquête** (intéressant la victime, l'auteur des faits, le collectif de travail,...) sont **mises en œuvre** via un plan d'actions.





Bonnes pratiques et conseils aux victimes et aux témoins

Cette page vise à fournir **des conseils pratiques et des ressources pour aider les victimes et témoins** à faire face à ces situations.



Les bonnes pratiques en tant que victime

- **Demander du soutien et de l'aide** à des personnes de confiance comme des collègues ou des professionnels
- **S'informer sur ses droits et sur les procédures à suivre** pour signaler un comportement inapproprié
- **Signaler immédiatement tout comportement inapproprié** via un des 5 canaux internes
- **Conserver toutes les preuves potentielles** (messages, mails, témoignages, etc.) pour étayer le signalement
- **Ne pas culpabiliser et prendre soin de soi**



Les bonnes pratiques en tant que témoin direct

- **Intervenir immédiatement** en cas de situation d'agissement sexiste ou sexuel
- **Soutenir la personne concernée** : l'écouter avec bienveillance, lui offrir du soutien, lui montrer de la compassion et de l'empathie, l'orienter vers les ressources compétentes
- **Encourager la victime** à signaler la situation ou **signaler soi-même l'incident**
- **Ne pas minimiser les faits** ni blâmer la victime

Les bonnes pratiques en tant que confident de la victime

- **Croire** la victime et **prendre son témoignage** au sérieux
- **Reformuler** si besoin pour vérifier la bonne compréhension des éléments
- **Encourager la victime** à signaler la situation
- **Respecter la confidentialité** de la victime
- **Ne pas minimiser les faits** ni blâmer la victime

Les contacts clés internes et externes

Pour les victimes et les témoins directs d'un agissement sexiste ou sexuel.

CONTACTS CLÉS EN INTERNE

Il existe **des professionnels** pour écouter et orienter les victimes présumées d'agissements sexistes ou sexuels.

Le représentant de l'employeur

- Le manager direct,
- Le responsable d'entité,
- Le responsable RH,
- Le référent Harcèlement Sexuel société.

La Direction de l'Éthique Groupe

Déposer une alerte éthique sur la page www.alerteethiquesncf.com ou via l'application **MyEtic** (rubrique « alerter »).

Pour un conseil, appeler le + 33(0)4 27 01 02 81

Le référent prévention harcèlement sexuel CSE de mon entité

Demander son contact auprès de sa ligne hiérarchique ou des acteurs RH.

Un médecin du travail

L'Action Sociale

Appeler l'Action Sociale au **0 800 20 66 20** du lundi au vendredi, de 8h à 18h (numéro vert gratuit).

Le Pôle de soutien psychologique

Appeler le pôle de soutien psychologique (PSP). **Un numéro vert gratuit** est accessible **24h/24, 7j/7** pour un entretien téléphonique et/ou une prise de rendez-vous en journée dans l'une des permanences : **0 800 39 17 87**

Un autre représentant du personnel

Par exemple, un membre de la CSSCT.





CONTACTS CLÉS EN EXTERNE

Il est possible d'**effectuer un signalement en dehors de la SNCF**, en contactant des organismes reconnus ou des associations spécialisées.



Commisariat de police

en vue d'un dépôt de plainte



Associations spécialisées

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



L'inspection du travail

0 806 000 126

(service gratuit + prix appel)



Le défenseur des droits

www.defenseurdesdroits.fr



Violences Femme Infos

Pour une écoute, un conseil,
appeler le **39 19**

POINT D'ATTENTION

Victimes ou témoins, ne restez pas isolés ; des interlocuteurs sont là pour vous écouter et vous orienter.

SNCF - DIRECTION ÉTHIQUE GROUPE
2, Place aux Étoiles, CS 700001, 93633 La Plaine Saint-Denis Cedex.

Crédits Photos : Médiathèque SNCF : Matthieu Raffard, Sébastien Godefroy, Vitamine-Z
Créations Réalisation : IDOYA - Vitamine-Z Créations

Mai 2023 - Ne pas jeter sur la voie publique

