

Octobre 2017

Harcèlement sexuel

L'identifier :

le harcèlement sexuel se manifeste par des propos ou gestes à connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle.

Deux types de harcèlement sexuel sont distingués : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement et celui qui résulte de la commission d'un seul acte.

Le premier type de harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle :

- soit qui portent atteinte à la dignité de cette personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le deuxième type de harcèlement est, 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. Dans le milieu professionnel, le harcèlement sexuel peut-être caractérisé même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre l'auteur et la victime. Ce type de harcèlement sexuel peut, par exemple, se manifester à l'occasion d'un unique entretien d'embauche.

Devant des comportements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel, il importe de vérifier s'ils ne sont pas constitutifs d'une agression sexuelle : tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'un individu et sans son consentement.

Le harcèlement sexuel est à distinguer des agissements sexistes.

Dans le monde du travail, on trouve 7 manifestations du sexisme ordinaire :

- les remarques et les blagues sexistes qui visent à dissimuler le sexisme sous le masque de l'humour ;
- les incivilités peuvent être la marque de comportements sexistes si elles sont adressées uniquement aux individus d'un même sexe ;
- l'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe, cette forme de sexisme peut se manifester par des injonctions ou de simples remarques des collègues de travail qui incitent l'individu à montrer qu'il maîtrise les codes sociaux de son sexe ;
- les interpellations familières qui visent à placer l'individu qui en est l'objet dans une forme de paternalisme infantilisant ;

SNUITAM-FSU

DRAAF - 15 avenue de Cucillé 35047 RENNES Cedex 9

Tél : 02 99 28 22 99 - snuitam@snuitam-fsu.org

www.snuitam-fsu.org

- la séduction qui sexualise les rapports à autrui et ramène l'individu séduit au statut d'individu-objet ;
- la valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre, ce type de sexisme consiste à attribuer à un sexe un registre de compétences uniques et empêcher l'accès à d'autres fonctions ou activités ;
- les considérations sexistes sur la maternité et les "charges familiales", ces remarques culpabilisent les agents qui assument des charges quant à leur capacité de travail.

Le combattre :

le statut général des fonctionnaires rappelle l'obligation de protéger les agents qui dans l'exercice de leurs fonctions, sont victimes de situations de harcèlement ou de violence. Des sanctions disciplinaires doivent être prises à l'encontre des auteurs de ces actes s'ils exercent au sein de l'administration (article 6 ter du statut général des fonctionnaires).

Le harcèlement sexuel est un délit puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines peuvent être augmentées en cas de circonstances aggravantes :

- le fait pour une personne d'abuser de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- le fait de commettre le harcèlement sur un mineur de 15 ans ;
- le fait d'exercer le harcèlement sur une personne dont la vulnérabilité en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;
- le fait d'exercer le harcèlement sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de la situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
- le fait d'exercer le harcèlement à plusieurs.

1ère étape : rassembler des preuves

la loi (El Khomri) demande à celui qui se prétend victime de tels agissements de présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence de harcèlement.

exemples de preuves : certificat médical, témoignages et attestation sur l'honneur de collègues, clients..., SMS ou mail, etc

Ces preuves sont à conserver précieusement.

2ème étape : s'adresser aux bons interlocuteurs

- les représentants du personnel
- le médecin du travail
- l'administration
- le juge, la victime peut se retourner contre l'auteur des faits en portant plainte dans un délai de 6 ans après le dernier fait (geste, propos...) lié à ce type de harcèlement.

3ème étape : ne plus aller travailler

exercer son droit de retrait dès lors que la victime à une raison de penser que la situation présente un danger grave et imminent (à justifier également).

Documents utiles :

- Circulaire n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique - Édition 2017 DGAFP
- Kit pour agir contre le sexisme du Conseil Supérieur de l'égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes - Novembre 2016

SNUITAM-FSU

DRAAF - 15 avenue de Cucillé 35047 RENNES Cedex 9

Tél : 02 99 28 22 99 - snuitam@snuitam-fsu.org

www.snuitam-fsu.org