



À SAVOIR

Une femme sur cinq a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

30 % des victimes de harcèlement n'en parlent à personne.



Définition du harcèlement sexuel

Le **harcèlement sexuel** est défini dans le **Code du Travail – Article L1153-1**.

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

- *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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.*
- *Soit assimilé au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit d'auteurs des faits ou au profit de tiers. »*

La notion de répétition intervient dans le 1^{er} volet de la définition. **Toutefois, des actes même non répétés peuvent être assimilés à du harcèlement sexuel.**

Exemple : imposer des propos ou des comportements à connotation sexuelle.



Définition de l'agression sexuelle



L'**article 222-22 du Code pénal** définit l'**agression sexuelle** comme : « *Toute atteinte sexuelle commise avec violence (physique ou morale), menace ou surprise. »*

Exemples : mains sur les fesses en arrivant par derrière (effet de surprise), menaces explicites sur l'emploi, une promotion (effet de menace)

Définition de l'agissement sexiste



Dessin de Gilles RAPAPORT <http://dessins-rapaport.com>

L'article L.1142-2 1 introduit la **notion d'agissement sexiste** dans le 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* ».

Exemples : les remarques ou blagues sexistes qui peuvent mettre mal à l'aise, les incivilités à raison du sexe (telles que avoir recours à un langage avilissant, ne pas donner ou couper la parole d'un collègue, mettre en doute sans raison le jugement d'un salarié sur un sujet qui relève de sa compétence,...), les interpellations familières (s'adresser à une femme en employant des termes tels que « *ma petite* », « *ma mignonne* », « *ma belle* », « *ma chérie* »), les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales, critiquer une femme parce qu'elle n'est pas féminine ou un homme parce qu'il n'est pas viril, ou encore, jouer d'une fausse séduction (exemples : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure), ou faire preuve de sexisme bienveillant.

Point de repère : distinguer le harcèlement sexuel de la séduction

Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Les relations qui s'instaurent entre ces deux personnes se font dans le **respect de l'autre et sont égalitaires et réciproques**. La personne se sent bien, elle se sent respectée et ne se sent pas en danger. Par contre, un **harceleur** ne cherche pas à séduire ou plaire. Il veut **imposer son choix** à l'autre, sans tenir compte des désirs de cette personne.

Le **harceleur nie l'autre**. Il ne tient pas compte de son consentement (ou de son non-consentement). La personne victime de ce harceleur se sent alors mal à l'aise, humiliée, nerveuse ou en colère. Les comportements ou propos qu'elle subit créent pour elle un climat d'insécurité, de peur et de tension.

La séduction est un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.

Les conséquences pour la victime



Le harcèlement sexuel n'est pas sans conséquences sur la santé mentale, voire physique de la victime. On peut observer chez la victime :

- des souffrances liées à l'expérience humiliante (atteinte de l'amour propre, perte de l'estime de soi, de la confiance en autrui),
- des symptômes similaires à ceux du stress excessif.

Généralement, la victime a des réflexes de peur, s'isole et se mure dans le silence.

L'entourage de la victime, quant à lui, trouve très souvent des prétextes pour ne pas intervenir : peur, rationalisation du comportement (« *si la victime ne demande pas d'aide, c'est qu'elle n'en a pas besoin* »). L'entourage peut également être l'objet de manipulation de la part du harceleur.

Porter secours à la victime est un acte de survie.

Il faut savoir que **la loi protège les victimes et les témoins** (articles L1153-2 à 4 du Code du travail)

Les bons réflexes de la victime et des témoins

► Vous êtes **témoin** :

Soyez attentif au changement de comportement de votre entourage. Interposez-vous si cela est possible. Soyez un relais si la victime n'ose pas briser le silence.

► Vous êtes **victime** :

Exprimez votre refus ; faites savoir au harceleur que son comportement est inacceptable. Évitez l'isolement, accumulez des preuves, informez l'employeur, sollicitez les représentants du personnel.

Les recours

→ Dans un premier temps, il faut **saisir l'employeur** en l'informant par lettre recommandée avec accusé de réception pour lui permettre d'intervenir. En effet, il est du devoir de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Il doit en amont mettre en place des actions de prévention contre le harcèlement sexuel (sensibilisation, information, établissement d'une procédure d'alerte, ...).

En cas de dénonciation de faits de harcèlement, l'employeur doit **agir immédiatement** en :

- menant une enquête,
- faisant cesser les faits,
- sanctionnant l'auteur des faits.

Sa responsabilité peut être engagée en cas d'absence d'action.

Ces obligations s'appliquent également aux situations de harcèlement moral et d'agissements sexistes.

- Vous pouvez saisir le **Référent harcèlement sexuel et comportements sexistes, représentant du personnel, élu de votre CSE**. Si vous travaillez dans une entreprise de plus de 250 salariés, vous pouvez saisir, ce référent, représentant du personnel et élu en CSE ou le référent harcèlement sexuel désigné par votre employeur. Si vous ne les connaissez pas, contactez votre représentant Alliance CFE UNSA Énergies.
- Vous pouvez également saisir **les représentants du personnel en CSE** : ceux-ci disposent d'un droit d'alerte selon l'article L 2312-59 du Code du Travail. Ils peuvent saisir immédiatement l'employeur dès qu'ils constatent, eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un salarié qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale. Ils peuvent également saisir l'Inspecteur du Travail.
- Vous pouvez informer le **médecin du travail**. Celui-ci, s'il n'est pas habilité à qualifier les faits, peut faire le lien entre un état de santé et une situation de travail.
- Vous pouvez également saisir directement **l'Inspection du Travail**. Celle-ci est habilitée à mener une enquête dans l'entreprise et est compétente pour relever les infractions au droit du travail.
- **Le Défenseur des Droits** peut être également saisi. Sa mission est de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés.

→ Vous pouvez également **intenter une action en justice** :

Le salarié s'estimant victime de harcèlement sexuel peut agir devant le **Conseil de Prud'hommes** pour obtenir des dommages et intérêts, l'annulation d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire.

Il peut également mener **une action au Pénal** soit en déposant une plainte auprès du commissariat, ou se constituer partie civile, ou assigner le harceleur auprès du Tribunal correctionnel.

Les sanctions vis-à-vis du harceleur

Au niveau entreprise, l'auteur des faits risque une sanction disciplinaire (Code du travail Art. L1153-6).

Par ailleurs, le harcèlement sexuel constitue un **délit**. Selon l'Article 222-33 du Code pénal, l'auteur de harcèlement sexuel risque également des **sanctions pénales** : **deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende**.

La peine peut être plus lourde si la vulnérabilité de la personne harcelée est avérée, par exemple lorsque les faits sont commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

Pour se former

Vous souhaitez aller plus loin sur le sujet ? Consultez la plate-forme Ressources construite de façon paritaire dans le cadre de la déclinaison de l'accord relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes 2019-2023 de la branche des IEG. C'est gratuit et ouvert à tous les salariés de la branche. Lien : <https://www.egaliteprofessionnelle-ieg.fr/>

“ Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner. ”