



De quoi parle-t-on ?

Il est important de bien différencier agissement sexiste, harcèlement sexuel, et agression sexuelle. Les conséquences pour la victime et l'agresseur-se ne sont pas les mêmes.

AGISSEMENT SEXISTE


« 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 » (art. L1142-2-1 du Code du travail).
Cela peut être un comportement, un propos, un acte, un écrit. Même si vous n'êtes pas visé-e directement, vous n'avez pas à être exposé-e à un environnement sexiste.

 **Ce que risque l'auteur-e des faits :**
une sanction disciplinaire de la part de son employeur pouvant aller du simple avertissement au blâme, et jusqu'à la révocation

 **Ce que risque l'employeur s'il ne fait rien :**
une condamnation à réparer le préjudice subi, au titre de la violation de l'interdiction de tout agissement sexiste, ou au titre du non-respect de son obligation de santé et de sécurité.

AGRESSION SEXUELLE

Si l'auteur-e des faits a eu un contact physique avec la victime, il peut s'agir d'une agression sexuelle. Elle est définie comme « toute atteinte sexuelle sans pénétration et commise sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des violences physiques pour qualifier un acte d'agression sexuelle. Dans tous les cas, l'auteur-e n'a pas obtenu le consentement clair et explicite de la victime.

 **ce que risque l'auteur-e des faits :**
une agression sexuelle ou tentative d'agression est un délit puni de 5 ans de prison et de 75 000 € d'amende.


 **ce que risque l'employeur s'il ne fait rien :**
une lourde condamnation pour faute grave.

La loi s'applique que l'agresseur-se soit votre supérieur-e hiérarchique ou non, qu'il s'agisse d'un-e usager-e, d'un-e agent-e de la Ville ou d'un-e salarié-e d'une entreprise extérieure.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est un délit défini par le droit pénal, il correspond à la même définition que l'agissement sexiste à la différence qu'il doit être répété (il suffit de 2 fois, quel que soit le temps qui les sépare). Il inclut aussi toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur-e des faits ou d'un tiers.

 **Ce que risque l'auteur-e des faits :**
en droit pénal, les faits de harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ils peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts.

 **Ce que risque l'employeur s'il ne fait rien :**
en droit du travail, ils peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts afin de réparer le préjudice. La condamnation relative au préjudice moral oscille généralement entre 3 000 € et 20 000 €.

VIOL

S'il y a pénétration de quelque nature qu'elle soit, il s'agit d'un viol. Le viol est l'infraction la plus grave, il est considéré comme un crime, et jugé en cour d'assises.

 **ce que risque l'auteur-e des faits :**
le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle.

 **ce que risque l'employeur s'il ne fait rien :**
une lourde condamnation pour faute grave.

La victime n'est jamais responsable :

aucune tenue, aucune parole, aucun comportement ne peut justifier le harcèlement et les violences sexuelles.

Au quotidien, ça donne quoi ?

On révisé les bases : draguer, c'est exprimer poliment, dans un contexte adapté, son envie de connaître une personne ou de la revoir, et respecter son éventuel refus.

Tout ce qui suit n'est pas de la drague, c'est du sexisme !

- des propos graveleux généralisés ou individualisés : « *C'est bien la clim, les tétons pointent!* »
- des propos sexistes et/ou insultants : « *T'es compétente... surtout pour une femme* », « *C'est à cause de nanas comme toi qu'on devient misogyne* »
- de la pornographie dans l'environnement de travail (mailing, écrans de veille, affiches...) et des confidences sexuelles imposées
- des gestes obscènes et mimes sexuels
- des commentaires sur le physique et la tenue (« *Tu devrais mettre ce pantalon plus souvent, ça moule bien tes fesses* »)
- des questions intrusives sur l'intimité et la vie sexuelle (« *Tu f'épiles le minou ?* »)
- des regards déshabilleurs, sifflements et bruits de baisers
- des envois de SMS à caractère sexuel

Mais le harcèlement sexuel, c'est aussi :

- des avances sexuelles : « *Viens donc sur mes genoux !* » ...
- des demandes insistantes, voire menaçantes, de numéro de téléphone ou de rendez-vous : « *Donne-moi ton numéro, sinon je t'attends dehors.* » ...
- des contacts physiques (pied sous la table, bise appuyée, massages des épaules imposés, mains autour de la taille, caresses dans le dos, mains dans les cheveux, bouton déboutonné ou reboutonné...)
- du chantage : « *Si t'es gentille, j'auras ta prime, tes vacances, ta formation...* »

S'ils sont répétés, les agissements ci-contre constituent du harcèlement sexuel !

Dès qu'il y a contact avec certaines parties du corps, c'est une agression sexuelle !

- mains sur les fesses, la poitrine, les cuisses et le sexe
- frottements dans un espace exigu (comme un ascenseur)
- baiser forcé sur la bouche (au moment de faire la bise par exemple)
- plaquage contre un mur contre son gré

Important :

La victime ne doit pas présenter la preuve de l'existence de harcèlement sexuel, mais seulement des éléments de fait le laissant supposer. Il revient à l'employeur de prouver l'absence de harcèlement sexuel.

Ne tenez pas compte des paroles visant à minimiser ou dissuader les victimes de se défendre :

- « c'était pour rigoler », « c'est votre parole contre la sienne »,
- « il n'y a pas de preuve », « vous prenez des risques »,
- « vous allez détruire la vie de votre agresseur-e »,
- « c'est un problème privé », « il ne vous a pas violé-e ».

Tous les cas de figures existent

- **un homme peut harceler une femme ou un homme**
- **une femme peut harceler une femme ou un homme**

Statistiquement, le harcèlement sexuel est le plus souvent exercé par un homme à l'égard d'une femme.

À savoir :

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule qu'aucun fonctionnaire titulaire ou non ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou assimilés à du harcèlement sexuel... ni être sanctionné parce qu'il a dénoncé ou relaté des faits.

Kit de défense

Contrairement à ce que l'on se dit trop souvent : « **vous ne vous faites pas des idées** » ! Faites confiance à votre intuition. Ne vous laissez pas faire et réagissez !

LES BONS RÉFLEXES



DIRE NON ET STOP

Éloignez vous de votre agresseur-e, dites « non » et « stop ! » de manière claire et forte puis alertez un-e collègue et appelez le syndicat SUD au 02 28 25 21 73



NE PAS RESTER SEUL-E ET ROMPEZ LE SILENCE

Parlez-en à qui vous voulez mais parlez-en : amis/famille, collègues, hiérarchie, médecine généraliste/ spécialisée/professionnelle, syndicat...



PROTÉGEZ-VOUS

Consultez votre médecin traitant pour établir un certificat médical. En cas d'arrêt de travail, **précisez à votre médecin qu'il s'agit d'un accident du travail.**



NOTEZ ET DATEZ

Faites le récit écrit des faits (paroles, gestes, contexte, menaces, manifestations de refus...). Notez ce que vous ressentez et la répercussion du harcèlement sexuel sur vous, votre environnement privé et votre travail.

Recueillez des témoignages écrits directs (autres victimes, témoins) ou indirects (personnes à qui vous vous êtes confié-e).

Gardez toutes les traces, même traumatisantes : SMS, photos, courriels, petits mots, lettres, messages répondeur, éléments médicaux...

Qui contacter ?

Qui peut vous accompagner ?

AU TRAVAIL

- votre N+1 ou N+2
- la médecine du travail
- les organisations syndicales
- l'assistante social de la Ville :
- les membres du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

LES ASSOCIATIONS

- l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes : au Travail : contact@avft.org
- les numéros d'écoute (anonyme et gratuit) : Violences Femmes Info : 3919 accessible depuis fixe/mobile

LES LIEUX D'ACCÈS AU DROIT

- la Maison de justice et du droit : 02 51 80 64 30
21 rue Charles Roger
44000 Nantes
mjd.nantes@justice.fr

Agir plutôt que subir

La première démarche indispensable est d'informer votre employeur par écrit.

Vous pouvez aussi :

- déclarer un accident de travail et prévenir le service des conditions de travail
- inscrire l'incident sur le Registre Santé et Sécurité au travail (avec ou sans arrêt de travail)
- saisir les élu-e-s CHSCT de SUD,
- porter plainte : lors du dépôt de plainte, faites-vous accompagner par votre employeur et un-e délégué-e syndicale, et faites-vous domicilier à la Ville de Saint-Herblain 2 rue l'hôtel de ville 44800 Saint-Herblain.
- exercer votre droit de retrait et demander la protection fonctionnelle (demander conseil à SUD).

NB : En cas d'échec de ces démarches, déposez un recours gracieux auprès de la Ville de Saint-Herblain pour vous protéger et obtenir réparations.

En cas d'échec du recours gracieux, déposez un recours contentieux au tribunal administratif.

SUD DEMANDE :

- que les personnels encadrant-e-s de la Ville de Saint-Herblain soient formé-e-s à ces questions
- que l'ensemble des agent-e-s soient sensibilisé-e-s (livret, formations...)
- la création d'un volet « harcèlement sexuel » sur e-toile
- sur le lieu de travail : l'affichage par la Ville du texte réprimant le harcèlement sexuel (obligation de la loi du 6 août 2012)