

HARCÈLEMENT SEXUEL NI AU BOULOT ! NI AILLEURS !



**AGISSEZ POUR
BRISER LE SILENCE**

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont enfin devenus visibles dans les collectivités. La parole se libère.

Depuis toujours, les agent.es de la FPT sont victimes d'agissements sexistes, de harcèlement et d'agressions sexuelles. Aujourd'hui, rappeler les fondamentaux semble plus nécessaire que jamais.

Au travail, les comportements inappropriés (discrimination, exhibition, pornographie, injures, harcèlement, agression...) sont punis par la loi depuis 2012.

Le sexisme est dorénavant condamnable : la Loi Travail (2016) a ajouté au Code du travail une disposition interdisant

tout « agissement sexiste ».

Qu'il s'agisse de remarques déplacées ou d'atteinte à votre intégrité physique, ces comportements sont inadmissibles.

Commis dans la durée ou une seule fois, ils peuvent générer stress et souffrance, induire un sentiment de dévalorisation et d'infériorité.

**Que vous soyez victime ou témoin
de ce genre de comportement,
il est important de connaître
vos droits pour réagir !**

QUELQUES CHIFFRES

1/3

des femmes sont victimes
de harcèlement sexuel,
au sens juridique,
durant leur vie professionnelle

1/2

ont été confrontées
à des agissements sexistes

4/5

des victimes de harcèlement
n'en parlent à personne

5%

des cas déclarés sont portés
devant la justice

SUD CT Saint-Herblain

02 28 25 21 73

06 18 17 91 87

06 47 83 79 72

<https://sudctsaintherblain.fr/> - sudct.saintherblain@gmail.com

De quoi parle-t-on ?

**Il faut 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 jusqu'à la révocation.



Ce que risque l'employeur-e si rien n'est fait :

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.

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).



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-e si rien n'est fait :

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 €.

À NOTER

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 et le décret 2020-256 instaurent obligatoirement la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes dans les trois fonctions publiques. Ce dispositif doit comprendre :

- une procédure de recueil des signalements par les victimes ou les témoins de ces agissements
- une procédure d'orientation des agent-es victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.

Pour les petites et moyennes collectivités, ce dispositif de signalement pourra être assuré par les centres de gestion.

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-e si rien n'est fait :

une lourde condamnation pour faute grave.

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-e si rien n'est fait :

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 collectivité ou d'un-e salarié-e d'une entreprise extérieure.

La victime n'est jamais responsable :

aucune tenue, aucune parole, aucun comportement ne peut justifier les agissements sexistes, le harcèlement ou les violences sexuelles.

Au quotidien, ça donne quoi ?

On révise 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 t'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, t'auras ta prime, tes vacances, ta formation...* »
- une ambiance : la victime n'est pas directement visée mais elle subit un environnement de provocations, blagues obscènes et vulgaires... qui lui deviennent insupportables telle une salle de pause tapissée de posters pornographiques...

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

**Dès qu'il y a contact avec
certaines parties du corps
- les fesses, la poitrine, les
cuisses, le sexe et la bouche -
c'est une agression sexuelle !**

- mains baladeuses
- 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
- attouchements au moyen d'un objet, comme un coup de règle sur les fesses...

IMPORTANT

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

Ne pas tenir 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 » ...

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

Ces comportements sexistes ou de harcèlement sont inacceptables et inadmissibles. **Ne nous laissons pas faire et réagissons !**

LES BONNS RÉFLEXES



DITES NON, DITES STOP !

Éloignez-vous de votre agresseur-e, dites « non » et « stop ! » de manière claire et forte puis alertez un-e collègue.



NE RESTEZ PAS 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 vivez 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...

À NOTER : en cas de viol, il faut IMPÉRATIVEMENT le faire constater pas la médecine légale dans les plus brefs délais.

NB : En cas d'échec de ces premières démarches, faire un recours gracieux auprès de votre collectivité pour vous protéger.

En cas d'échec du recours gracieux, déposer contre votre collectivité un recours contentieux, pour défaut de protection, au tribunal administratif.

En parallèle, ne pas hésiter à saisir le-la défenseur-e des droits.
(www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir)

À noter : dans tous les cas, porter plainte, au pénal, en vous faisant accompagner d'une personne de votre choix...

LES DÉMARCHES

- informer votre employeur par écrit et demander la protection fonctionnelle
- déclarer un accident de service
- exercer votre droit de retrait
- prévenir le-la conseiller-e/assistant-e prévention
- inscrire l'incident sur le Registre Santé et Sécurité (avec ou sans arrêt de travail)
- saisir les élu-es F3SCT de SUD

Qui contacter ? Qui peut vous accompagner ?

AU TRAVAIL

- **Votre section SUD**
- les membres de la F3SCT 02 28 25 21 73
- Dispositif local de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes
- la médecine du travail, les assistant-es sociaux de la collectivité, le-la psychologue du travail
- en fonction de la situation : vos collègues, votre hiérarchie, les services RH...

LES ASSOCIATIONS

- l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail : **contact@avft.org** et **01 45 84 24 24**
- les numéros d'écoute (anonyme et gratuit) :
 - **Violences Femmes Info : 3919**
 - **Aide aux victimes : 08.842.846.37**
- **Site du gouvernement : <https://arretonslesviolences.gouv.fr>**

LES LIEUX D'ACCÈS AU DROIT

- les Maisons de justice et du droit présentes dans chaque département
- les CIDFF (Centre d'information des droits des femmes et de la famille) présents dans chaque département www.infofemmes.com/v2/p/Contact/Liste-des-CIDFF/73
- le réseau local d'associations féministes
- le service social du département

SUD CT SAINT-HERBLAIN REVENDIQUE

- que le-la **préssumé-e agresseur-e soit suspendu-e immédiatement** le temps de l'enquête administrative
- que la **protection fonctionnelle soit accordée immédiatement** et systématiquement
- sur le lieu de travail, l'affichage **obligatoire** par la collectivité du **texte** réprimant le harcèlement sexuel (obligation de la loi du 6 août 2012)
- la mise en place immédiate des cellules de signalement des agissements sexistes, de harcèlement et d'agressions sexuelles. Ce dispositif doit être connu des agent-es et accessible facilement
- une politique volontariste de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences faites aux femmes, prenant en compte les comportements des élu-es à l'encontre des agent-es
- que les questions d'agissements sexistes, de harcèlement et d'agressions sexuelles fassent l'objet d'un module propre dans la formation d'intégration des agent-es
- que l'ensemble des agent-es soient sensibilisé-es régulièrement (livret, formations...) par tout moyen