

LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Lundi 26 mars 2018

« Le harcèlement est un fléau social, qui tire ses racines dans une culture de la domination masculine dont certaines manifestations deviennent intolérables et ne seront plus passées sous silence. [...] le harcèlement sexuel reste encore un bastion de la loi du silence et a bénéficié, malgré les lois, d'une sorte de tolérance. Le harcèlement est une violence. Il repose sur des mécanismes de domination, qui [...] consistent à marquer son pouvoir, à considérer la femme comme étant un objet sexuel à disposition »

Najat Vallaud-Belkacem,

Discours introductif au vote du projet de loi relatif au harcèlement sexuel

1. Quelques chiffres

Les chiffres pour prendre conscience du phénomène

Enquête Violences et Rapports de genre (VIRAGE)

- réalisée auprès de 15 556 femmes et 11 712 hommes (soit **270 268 personnes**), âgées de 20 à 69 ans,
- dont l'objectif est de **mesurer l'ampleur des violences subies** tant par les femmes que par les hommes,
- menée du **10/02/2015 au 13/11/2015** (soit sur 9 mois)

Les chiffres pour prendre conscience du phénomène

Enquête Violences et Rapports de genre (VIRAGE):

premiers résultats sur les violences sexuelles (hors harcèlement sexuel et exhibitionnisme).

- **128 000 femmes et 67 500 hommes victimes de violences sexuelles au travail** sur les 12 mois précédant enquête
- L'auteur des violences sexuelles au travail est généralement un collègue, suivi du supérieur hiérarchique

Si l'on considère l'ensemble des contextes de vie, près de 580 000 femmes déclarent avoir vécu au moins une forme de violence au cours des 12 mois précédant enquête.

Les chiffres pour prendre conscience du phénomène

Enquête du Défenseur des Droits

- 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.
- 20% des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

Les chiffres pour prendre conscience du phénomène

= Des recours devant la justice et/ou l'employeur très peu fréquents

30% des victimes n'en parlent à personne

5% seulement des cas portés devant la justice

= Un manque de reconnaissance

89% des actifs, actives considèrent que le harcèlement sexuel au travail n'est pas assez reconnu

74% estiment qu'il est difficile à identifier

Les chiffres pour prendre conscience du phénomène

= Des environnements plus propices que d'autres au harcèlement sexuel

30% des femmes actives victimes ont un **certain niveau de responsabilité** (professions libérales et cadres supérieures) et 27% exercent leur profession dans des **structures de taille réduite** (entreprise de 10 à 19 salarié.e.s).

35% des femmes actives victimes travaillent dans des **environnements majoritairement composés d'hommes** quand 86% des femmes travaillant dans un **environnement majoritairement composé de femmes** n'ont jamais été confrontées au harcèlement sexuel.

30% des femmes actives victimes se trouvaient dans une situation d'**emploi précaire** ; 25% dans une situation personnelle d'**isolement** ; 24% dans une **situation affective difficile** et 22% dans une **situation financière difficile**.

2. Définir le harcèlement sexuel

Définition subjective

⊞ Comment définiriez-vous le harcèlement sexuel ?



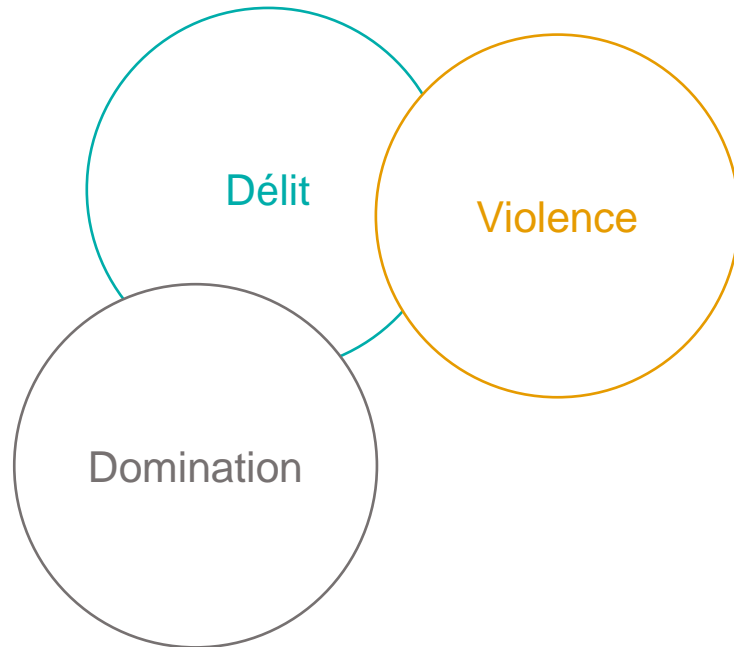
Définition subjective

⊞ Comment définiriez-vous le harcèlement sexuel ?



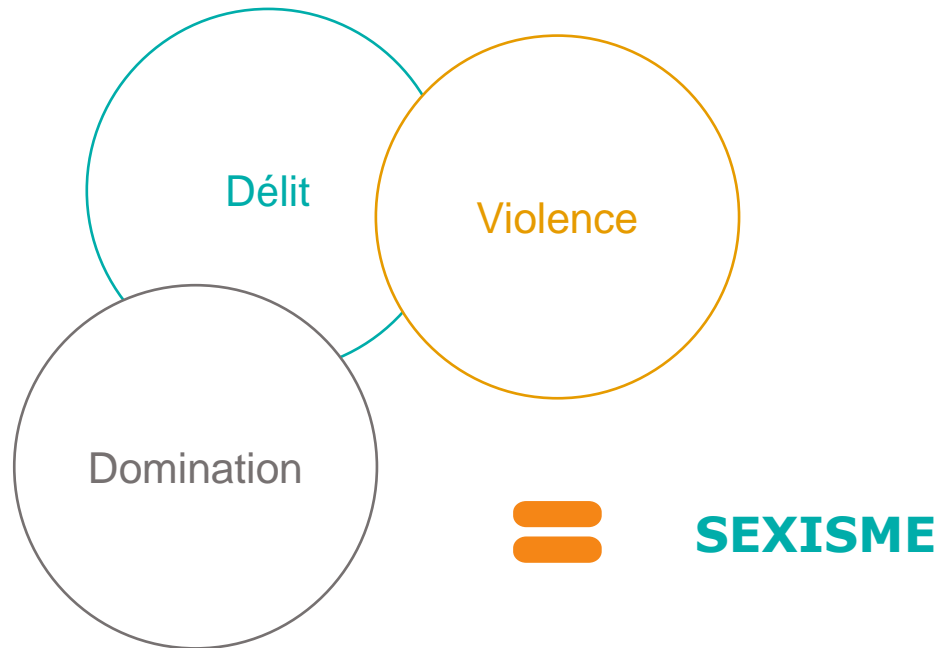
Définition subjective

⊞ Comment définiriez-vous le harcèlement sexuel ?



Définition subjective

= Harcèlement sexuel et sexisme



Définition objective

= Les textes de référence

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : **assimile les faits de harcèlement moral et sexuel aux discriminations** et renforce la protection des victimes.

Article 40 de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique :

« Les Parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires pour que toute forme de comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit soumise à des sanctions pénales ou autres sanctions légales ».

Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel :

- définition plus précise et plus large du délit de harcèlement sexuel ;
- aggravation des peines maximales encourues
- répression des discriminations à l'encontre des victimes de harcèlement sexuel
- renforcement de la prévention du harcèlement sexuel dans le monde professionnel

Définition objective

= Les textes de référence

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- interdit strictement les harcèlements sexuel et moral dans les armées
- met en place une protection juridique pour les victimes.

Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté :

- possibilité nouvelle d'aggraver la condamnation de tous crimes ou délits s'ils sont reconnus comme sexistes
- reconnaissance de l'agissement sexiste dans la fonction publique

Le harcèlement sexuel est défini et condamné dans l'article L1153-1 du Code du travail et dans l'article 222-33 du Code pénal ainsi qu'à l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Définition objective

= Ce que dit la loi

Double définition du délit de harcèlement sexuel, selon qu'il s'agit de faits répétés ou d'un acte unique assimilé au harcèlement sexuel :

1. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :
 - portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
 - créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante
2. Est également 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, pour soi-même ou pour un tiers.

3. Repérer une situation de harcèlement sexuel

Comment reconnaître une situation de harcèlement sexuel ?

= Harcèlement sexuel exigeant des actes répétés

Le délit de harcèlement sexuel suppose tout d'abord des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes...) qui sont imposés à la victime, qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle :

- non consentement de la victime
- actes commis au moins à deux reprises (pas de délai minimum entre deux actes)
- pas de caractère explicitement et directement sexuel nécessaire

Comment reconnaître une situation de harcèlement sexuel ?

= Harcèlement sexuel résultant de la commission d'un acte unique

Le harcèlement sexuel peut également être constitué par un acte unique mais d'une particulière gravité. C'est ce que l'on désigne plus communément par l'expression "chantage sexuel". Deux éléments constitutifs de l'infraction sont exigés :

- une pression grave
- présentant une finalité sexuelle

Attention : si l'auteur des faits a effectivement obtenu, sous la contrainte ou la menace, un contact physique à connotation sexuelle avec la victime, la qualification d'agression sexuelle ou de tentative d'agression sexuelle devra en principe être retenue.

Comment reconnaître une situation de harcèlement sexuel ?

= Harcèlement sexuel, harcèlement moral, comment faire la différence ?

Le harcèlement moral est défini de la même façon dans le code du travail (article L. 1152-1), dans le Code pénal (article 222-33-2) et dans le statut général des fonctionnaires (article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires).

Sont condamnés les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale de l'agent, ou de compromettre son avenir professionnel.

Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent être réunis :

- des agissements répétés de harcèlement moral :
- une dégradation des conditions de travail :
- une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.

4. Réagir face à une situation de harcèlement sexuel

Obligation de l'employeur en matière de prévention

= Régime général

La loi du 6 août 2012 :

- impose à l'employeur d'afficher les textes de loi réprimant le harcèlement sexuel (art. 222-33 du Code pénal) et le harcèlement moral (art. 222-33-2 du Code pénal) dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (art. L. 1153-5 et L. 1152-4 du Code du travail).

- intègre la prise en compte des risques liés au harcèlement sexuel dans le cadre des principes généraux de prévention (art. L. 4121-2, al. 7° du Code du travail).

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit en effet protéger la santé de ses salariés en vertu de ses obligations de prévention et de sécurité. Il doit ainsi prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

Quelles sanctions ?

= Sanction pénale

2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende (peines doublées par rapport à la situation antérieure à la loi de 2012)

3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende en présence de circonstances aggravantes lorsque les faits sont commis :

- par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur une personne mineure de moins de 15 ans ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité est apparente ou connue de l'auteur (âge, maladie, infirmité, déficience psychique, état de grossesse) ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de l'auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Quelles sanctions ?

= Sanctions civiles

Indemnisation de la victime par l'auteur du harcèlement sexuel qui peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé.

Indemnisation par l'employeur (privé ou public) dont la responsabilité peut être engagée devant le Conseil des Prud'hommes ou le Tribunal administratif en raison du manquement à son obligation de prévention et de sécurité lorsque le harcèlement a eu lieu dans le cadre professionnel.

= Sanctions disciplinaire

Tout salarié du secteur privé ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tout salarié du secteur public est également passible de sanctions pour ces mêmes agissements.

Les discriminations faisant suite à des faits de harcèlement sexuel

= Le harcèlement comme critère de discrimination

L'une des nouveautés de la loi du 6 août 2012 est de sanctionner les discriminations résultant des faits de harcèlement sexuel, qu'elles aient ou non lieu dans le cadre des relations de travail (refus de fourniture d'un bien ou d'un service, refus d'embauche, sanction ou licenciement d'un salarié).

L'interdiction des discriminations prévue par l'article 225-1-1 du Code pénal, concerne à la fois :

- les personnes qui ont été elles-mêmes victimes de harcèlement sexuel, qu'elles aient subi ou refusé de subir ces faits ;
- les personnes qui, sans être les victimes de harcèlement, ont témoigné sur ces faits.

Les discriminations faisant suite à des faits de harcèlement sexuel

= Une infraction pénale distincte

Le délit de discrimination pour harcèlement ne suppose pas nécessairement la commission préalable d'un délit de harcèlement sexuel.

Les discriminations faisant suite à un harcèlement sexuel seront donc constituées même si les faits de harcèlement n'ont pas été répétés, non seulement s'il s'agit d'une pression grave prévue au II de l'article 222-33 du Code pénal, constituée par un acte unique, mais également s'il s'agit de propos ou comportements prévus par le I de cet article.

La discrimination sera par exemple constituée si une personne, qui a fait l'objet de la part de son employeur d'un propos à connotation sexuelle portant atteinte à sa dignité, même non répété, est licenciée pour avoir protesté à la suite de ce comportement sexiste.

Les bons réflexes à adopter

= Qui alerter en cas de harcèlement au sein d'une entreprise ?

Victime ou témoin, vous pouvez alerter **le chef d'entreprise ou le chef de service** mais aussi solliciter **les institutions représentatives du personnel** :

- **délégués du personnel** dans les entreprises de + de 10 salariés (ils disposent d'un droit d'alerte en matière de harcèlement sexuel ou moral au titre des dispositions de l'art. L. 2313-2 du Code du travail) ;
- **délégués syndicaux, membres du CE ou du CHSCT** (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans les entreprises de + de 50 salariés ;
- dans tous les cas vous pouvez alerter **la médecine du travail** et/ou **l'inspection du travail**, cette dernière étant compétente pour constater les infractions en matière de harcèlement

Les bons réflexes à adopter

= Qui alerter en cas de harcèlement au sein de l'administration ?

La procédure d'alerte

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service), ou à son représentant, toute situation de travail dont il a **un motif raisonnable de penser** qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

L'exercice du droit de retrait

Les agents publics bénéficient d'un droit de retrait en cas de **danger grave et imminent** pour leur vie ou leur santé, qui s'accompagne d'une procédure d'alerte de l'employeur.

Les bons réflexes à adopter

= Déposer plainte

Le harcèlement sexuel est un délit ce qui signifie qu'il est constitutif d'une infraction pénale pour la poursuite de laquelle il est possible de déposer plainte.

Le délai de prescription est de six ans. S'agissant d'une infraction continue, ce délai commence à courir à partir de la date du dernier fait constitutif de harcèlement.

= Comment établir la preuve d'une situation de harcèlement ?

Les modes de preuves sont différents en fonction de la procédure envisagée :

- devant le tribunal correctionnel, la preuve est libre
- devant les juridictions civiles, notamment le Conseil de prud'hommes, la preuve est aménagée : la victime établit des « faits qui laissent présumer l'existence du harcèlement sexuel » (article L1154-1 du Code du travail)
- devant le tribunal administratif (afin d'engager la responsabilité pour faute de l'administration mais également pour que l'auteur du harcèlement fasse l'objet de sanctions disciplinaires) le régime de la preuve est similaire

Les bons réflexes à adopter

= Comment établir la preuve d'une situation de harcèlement ?

Dans tous les cas, il est préférable que la victime soit en mesure de produire des éléments tendant à prouver l'existence du harcèlement. Il peut s'agir de :

- échanges de mails, sms, mots manuscrits ;
- échanges de courrier avec l'employeur pour dénoncer les faits par exemple ;
- certificats médicaux (y compris médecine du travail) et arrêts de travail ;
- traces de refus de promotion, primes, formations etc...
- copie des dépôts de plainte ou mains-courantes ;
- attestations de témoins ;
- noms d'autres victimes

Recueillir la parole de la victime

= Le rôle de la médecine de prévention

Les victimes de harcèlement sexuel souffrent très longtemps des conséquences de cet acte (perte d'estime de soi, de confiance envers autrui...). Elles peuvent présenter un état d'hyperstress avec de nombreuses conséquences psychosomatiques. L'écoute d'un.e salarié.e ou agent.e en souffrance est un acte médical qui entre totalement dans les compétences de la médecine du travail et de prévention.

Recueillir la parole de la victime

= Agir dans l'empathie et l'écoute de la victime

Le premier interlocuteur de la victime doit être en mesure d'adopter vis-à-vis d'elle une posture d'écoute avec pour objectifs :

- déculpabiliser la victime ;
- aider la victime à dire ou faire savoir au harceleur qu'elle a bien observé les faits et que cela doit cesser immédiatement ;
- l'inciter à informer la hiérarchie ;
- assurer la traçabilité des faits ainsi qu'un suivi rapproché ;
- orienter la victime (médecin, psychologue, juriste...)

Les bons réflexes à adopter

= Victime ou témoin, comment agir ?

Numéros d'écoute



Un numéro dédié à toutes les victimes de violences quel que soit le préjudice subi.

Victimes ou témoins de harcèlement peuvent contacter le 08 Victimes 7 jours/7 de 9h à 21h. Ce numéro est non surtaxé.



Un numéro dédié aux femmes victimes de violences.

Femmes victimes de violences ou témoins peuvent contacter le 3919 du lundi au samedi de 8h à 22h. Ce numéro est gratuit depuis un poste fixe. Il est invisible sur les factures.

Associations d'aide aux victimes



Défenseur des droits

