*Fiche de la Fédération SUD éducation* sudeduc_fiche_lutter_contre_harcelement.pdf **Le harcèlement, moral ou sexuel, constitue une des multiples formes de souffrance au travail. Les femmes y sont particulièrement exposées, en particulier s'agissant de harcèlement sexuel. Face à ce type d'agissements, il est essentiel de ne pas rester isolé-e !**

# Ce que dit la loi

- **Harcèlement moral** L'article 178 de la loi n° 2002-73 du du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a rendu applicable aux agents publics une partie des dispositions adoptées par le législateur pour protéger les salariés contre le harcèlement : "Art. 6 quinquies. – *aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*»
- **Harcèlement sexuel** La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel modifie le Code pénal et définit notamment (art.222-33) le harcèlement sexuel comme « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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* ». Ces propos peuvent être écrits ou oraux. On entend par comportements : les gestes, les envois de courriers ou d'objets, les attitudes. Ils n'ont pas à avoir un caractère explicitement et directement sexuel mais doivent avoir une connotation sexuelle et être répétés (au moins deux fois). Les comportements homophobes ou concernant des personnes transsexuelles et transgenres entrent également dans le champ de la définition de cette loi. Par ailleurs, « *est 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, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ». La notion de pression grave recouvre plusieurs situations dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie : – soit d'un avantage : emploi, augmentation, promotion… – soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable : sanctions disciplinaires, mutations, licenciement.

# Victime ou témoins de harcèlement, que faire ?

– Contacter les représentant-e-s des syndicats, votre section Sud s'il y en a une : écoute et soutien, accompagnement auprès de la direction, aide pour la procédure pénale ou prud'hommale…vos représentant-e-s sont là pour ça ! Le syndicat peut être intervenant volontaire dans une procédure prud'hommale ou se porter partie civile avec la victime au pénal. Les associations reconnues comme luttant contre le harcèlement sexuel et les syndicats peuvent défendre et exercer les droits de la victime à sa place (avec un accord écrit préalable). – Briser l'isolement et témoigner. Il est souvent très difficile pour les victimes de harcèlement moral et sexuel de briser leur isolement, saisir la justice et mener jusqu'au bout des procédures. Pour cela, il faut rassembler tous les éléments qui prouvent le harcèlement sexuel comme : – le récit des faits, le plus précis possible dans l'ordre chronologique, en notant les paroles du harceleur ou de la harceleuse entre guillemets ; – les témoignages directs ou indirects (mails, textos, enregistrements…) concernant les faits de harcèlement ; tout ce qui prouve que le harcèlement a eu un impact sur le travail de la victime : baisse de note, refus de promotion, certificat médical, rendez-vous avec un·e représentant·e du personnel… – Les témoignages d'anciennes victimes. – Même si cela s'avère souvent extrêmement compliqué, la victime ou le témoin de harcèlement moral ou sexuel peut inscrire les faits dans le Registre Santé et Sécurité au Travail, qui doit être à disposition des personnels et des élèves, dans

un lieu neutre, pour consigner les risques matériels et psycho-sociaux. La direction a obligation de le viser et d'apporter des réponses aux problèmes soulevés. **La caractérisation du harcèlement moral est souvent délicate juridiquement. Il appartient à la victime d'établir des faits qui permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement. Il est donc très important de consigner les faits, et de s'appuyer également sur des témoins extérieurs.** – Tout-e salarié-e qui a subi un acte de harcèlement ou qui en a témoigné bénéficie d'une protection juridique. Sont interdites toute mesure discriminatoire, toute mutation d'office, toute sanction ou tout licenciement prononcé à l'encontre du salarié victime ou témoin. Sont visées les mesures discriminatoires directes ou indirectes concernant le reclassement, le renouvellement du contrat de travail, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation. Toute rupture du contrat qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. – **Le rôle de la hiérarchie** Le ou la supérieur-e hiérarchique a obligation de protéger les personnes qui travaillent sous son autorité (article 11-21 du code du travail). Tout cas de harcèlement moral ou sexuel doit lui être signifié par écrit. Si, il ou elle n'intervient pas et ne met pas en place des mesures de protection et/ou de prévention pour la victime, il ou elle est passible de sanctions pénales. – Intenter une action en justice aux prud'hommes et/ou porter plainte au pénal. Important ! La plainte au pénal ne se substitue pas à une plainte au tribunal administratif ou prud'homal. Ce sont des procédures distinctes. Cependant, certaines discriminations, intervenant dans le cadre du travail à la suite d'un harcèlement sexuel, peuvent, à présent, être à la fois sanctionnées sur les bases des dispositions du code pénal et du code du travail. C'est la qualification la plus sévèrement sanctionnée du code pénal qui s'applique. **Les faits de harcèlement moral** sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue. **Les faits de harcèlement sexuel** sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis : « *par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; sur un mineur de quinze ans ; sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ; sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ; par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice* ». Le salarié qui commet des actes de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire prononcée par l'employeur – Contacter des associations : elles offrent écoute et soutien, conseils juridiques… Parmi elles, on peut citer notamment l'AVFT (Association contre les violences faites aux femmes au travail) 01 45 84 24 24 www.avft.org

## Quelles actions de prévention ?

– L'obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité au travail des employeurs est étendue au risque de harcèlement (article 7 de la loi). L'affichage des définitions du harcèlement est obligatoire sur les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se déroule l'embauche. – Les services de santé au travail peuvent intervenir, notamment sur les dispositions et mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement. – Les représentant-es du personnel en CHSCT (départemental ou académique) peuvent exercer un droit d'alerte. Le nom et le lieu de travail de ces représentant-es doivent être portés à la connaissance de tous les agent-es (article 46 du décret n° 82-453).

## Documents joints

sudeduc_fiche_lutter_contre_harcelement.pdf