

› IDENTIFIER UN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Que ce soit pour une procédure pénale ou une procédure civile, la victime doit conserver et produire les faits qui laissent présumer le harcèlement sexuel (liste non exhaustive) :

- Les échanges de mails, sms, mots manuscrits, les échanges de lettres avec l'employeur ;
- Les certificats médicaux (y compris médecine du travail) et arrêts de travail ;
- La trace de refus de promotion, primes, formations etc ;
- La copie des mains-courantes, les attestations, le cas échéant, de témoins ;
- Magazines pornographiques, par exemple, déposés sur le bureau ;
- Attestations de toutes personnes ayant reçu des confidences circonstanciées : Inspection du travail, collègues, parents et amis, syndicalistes ;
- Les noms d'anciens salariés dont elle a pu entendre dire qu'ils avaient quitté l'entreprise à cause de harcèlement sexuel.

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19
01 56 41 54 00
f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr



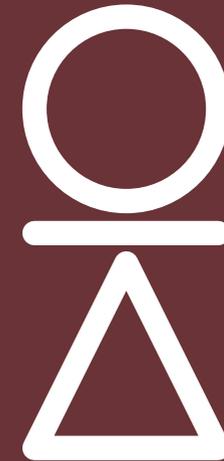
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

20 % des femmes
sont victimes de
harcèlement sexuel
au cours de leur
vie professionnelle

(Défenseur des Droits – 2014)

f3c-cfdt.fr

HARCÈLEMENT SEXUEL



RÉSEAU SENTINELLES

La loi donne une double définition du délit de harcèlement sexuel, selon qu'il s'agit de faits répétés ou d'un acte unique assimilé au harcèlement sexuel. 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.

› DÉFINITION

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.

› PRÉCAUTIONS À PRENDRE EN COMPTE

- Rester neutre.
- Souvent difficile à déterminer car le harcèlement sexuel est une forme de violence insidieuse au sein du travail.
- Souvent la personne harcelée se remet en cause et se sent dans un premier temps fautive car souvent elle ne connaît pas la cause d'une telle attitude.
- Difficile à différencier de la discrimination.

› LES SANCTIONS

LE DÉLIT DE HARCÈLEMENT SEXUEL			
HARCÈLEMENT SEXUEL (ART. 222633 CODE PÉNAL)		SITUATIONS ENVISAGÉES	PEINES ENCOURUES
ACTES RÉPÉTÉS	Comportement à connotation sexuelle imposé à la personne - qui porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant - ou qui crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante	Personne qui impose à plusieurs reprises des propos ou des gestes sexistes ou obscènes. Personne qui importune quotidiennement son (ou sa) collègue de travail en lui adressant des messages ou des objets à connotation sexuelle malgré sa demande de cesser.	2 ans d'emprisonnement 30 000 euros d'amende
ACTE UNIQUE (ASSIMILÉ AU HARCÈLEMENT SEXUEL)	Pression grave, dans le but réel ou apparent obtenir un acte de nature sexuelle	Employeur qui exige une relation sexuelle en échange d'embauche	

NOUVEAUTÉ : La loi du 4 août 2015 complète les obligations légales de l'employeur en matière de harcèlement sexuel. En effet, l'employeur doit mettre un terme et sanctionner les faits de harcèlement qui ont été commis (L. 1153-5 modifié).

› QUELLE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ?

- **Informer** et sensibiliser l'ensemble des salarié(e)s de l'entreprise, notamment les acteurs de la gestion des RH et les représentants du personnel. Cette information peut porter sur la procédure, sur les conséquences du harcèlement pour les victimes.
- **La formation** sur le harcèlement moral et plus généralement sur les risques psycho-sociaux doit être renforcée par la direction pour les personnes qui seront appelées à prendre en charge les situations de harcèlement. C'est un thème qui peut être mis dans les plans de formation de l'entreprise.

› QUE FAIRE EN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

NE PAS AGIR SEUL(E).

SE FAIRE AIDER EN FAISANT APPEL AUX RELAIS INTERNES À L'ENTREPRISE :

- **Institutions Représentatives du Personnel :** Le salarié peut faire appel aux délégués du personnel de l'entreprise, s'ils existent. Ils peuvent en effet saisir l'employeur de toute atteinte à la santé physique et mentale d'un salarié. Celui-ci est alors tenu de procéder sans délai à une enquête et de prendre les dispositions pour remédier à cette situation (article L 2313-2 du code du travail).
- **Le CHSCT**, dans les entreprises occupant 50 salarié(e)s et plus, a notamment pour mission de contribuer à la santé physique et mentale des salarié(e)s. Le salarié peut le saisir pour qu'il propose des actions de prévention en matière de harcèlement moral.
- **Les organisations syndicales** peuvent poursuivre en justice en lieu et place du salarié après avoir reçu son accord.
- **Le médecin du travail.**
- **L'employeur.** Il ne doit pas négliger les alertes des représentants du personnel.

SE FAIRE AIDER EN FAISANT APPEL AUX RELAIS EXTERNES À L'ENTREPRISE :

- CFDT F3C : <http://www.f3c-cfdt.fr/vos-droits/vie-et-travail/egalite-professionnelle.html>
- Le Médiateur
- L'Inspection du Travail
- Le Défenseur des Droits peut être saisi par courrier motivé sur les situations de discrimination exclusivement au 7 rue Saint-Florentin 75409 Paris Cedex 08
- Numéro de téléphone: 3919