



LA CÉGÈTE

N°54 du 10 Novembre 2017

Spéciale Harcèlement sexuel au travail

LE SYNDICAT CGT DE L'UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE

Harcèlement sexuel au travail, l'affaire de toutes et tous !

En 2014, 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et 20 % des Français déclarent également connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Les gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne, l'environnement de travail tolérant des blagues à caractère sexuel et le chantage sexuel sont avec l'envoi de messages à caractère pornographique, les manifestations les plus rapportées. Les auteurs les plus identifiés sont des collègues, puis l'employeur ou le supérieur hiérarchique. Face à ces situations, les femmes doivent le plus souvent encore compter sur elles-mêmes, les soutiens existant étant d'abord l'entourage, la famille, les proches puis les collègues. Dans ce contexte, seuls trois cas sur dix sont rapportés à la direction ou à l'employeur et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. 5 % seulement des cas ont été portés devant la justice. Dans 40 % des cas rapportés la résolution s'est effectuée au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi (non renouvellement de contrat, blocage dans la carrière). À l'inverse, seules 40 % des victimes indiquent qu'une mesure a été prise contre l'auteur présumé (sanction, licenciement, mutation). Parce qu'ils considèrent que les manifestations du harcèlement sexuel au travail sont des faits graves qui doivent être combattus mais sur lesquels ils sont mal informés, les Français souhaitent que leurs employeurs assument davantage leur rôle de prévention (information des salariés sur les droits et recours) et de protection (prises de sanctions contre les auteurs). (Enquête IFOP 2014)

Outils/ressources :

Documentaire :

le Harcèlement sexuel au travail, l'affaire de tous !

Mediapart Live :

Comment lutter contre le harcèlement sexuel ?

https://www.youtube.com/watch?v=OtNO4xHk_xY

Test en ligne :

Trois Français sur quatre ne distinguent pas harcèlement, blagues salaces et séduction. Et vous ?

http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/10/17/trois-francais-sur-quatre-ne-distinguent-pas-harcèlement-blagues-salaces-et-sédution-et-vous_5202242_4355770.html

Structures :

- ➔ AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail)

Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24

Horaires :

lundi : 14h à 17h

mardi au vendredi : 9h30 à 12h30

contact@avft.org

- ➔ Le CLASCHES

collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, est une association féministe ouverte à l'ensemble des étudiant-e-s, doctorant-e-s, enseignant-e-s et/ou chercheur-e-s et personnels BIATSS.

<http://clasches.fr/>

Tél : 07 81 73 81 65

clasches@gmail.com

- ➔ La CGT

Pour vous faire accompagner dans vos démarches au sein de l'université notamment auprès de la référente harcèlement sexuel et/ou de la Cellule de veille socio-professionnelle

syndicat-cgt-bureau@univ-amu.fr

Ce que dit la loi :

Le harcèlement sexuel :

« 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. 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. » (Code pénal, art. 222-33).

Le refus de la victime n'a pas à être explicite, mais peut « résulter du contexte dans lesquels [sic] les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement » (Circulaire du 7 août 2012 accompagnant la loi relative au harcèlement sexuel).

Pour être qualifiés de harcèlement sexuel, les comportements doivent soit porter atteinte à la dignité de la personne (comme les « propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes »), soit créer une situation qui « rend insupportables les conditions de vie, de travail ou d'hébergement ». (Circulaire du 7 août 2012 accompagnant la loi relative au harcèlement sexuel).

Dans le cas d'agissements répétés, « la condition de répétition des actes (...) exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises » (Circulaire du 7 août 2012 accompagnant la loi relative au harcèlement sexuel). Relève aussi du harcèlement sexuel le fait de faire pression, même une seule fois, sur une personne dans le but réel ou supposé d'obtenir des actes sexuels, en échange d'un emploi, d'une promotion, du maintien d'avantages ou au contraire pour éviter des sanctions. C'est ce qui est couramment appelé « chantage sexuel ».

L'agression sexuelle :

L'agression sexuelle est un délit puni par les articles 222-27 à 222-30 du code pénal, qui dit ceci :

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte

sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

La loi distingue le viol (lorsqu'il y a pénétration, de quelque type que ce soit), qui est un crime, des autres agressions sexuelles (lorsqu'il n'y a pas de pénétration).

Peuvent relever de l'agression sexuelle, par exemple, des caresses non consenties sur la poitrine ou sur les fesses, des baisers forcés ou des attouchements sexuels.

Chiffres :

- Près de 30% des victimes de harcèlement n'en parlent à personne
- Moins d'un quart en font part à la direction ou à l'employeur
- Seulement 5% des cas sont portés devant la justice
- 1 femme active sur 5 entre 18 et 64 ans a été personnellement confrontée au harcèlement sexuel dans sa vie professionnelle

LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL S'INTENSIFIE



Quelles manifestations dans l'ESR ?

Dans les universités, grandes écoles ou encore instituts de recherche, publics ou privés, existent des rapports de pouvoir pouvant conduire à des abus. Là comme ailleurs, les stéréotypes liés au sexe sont aussi véhiculés et favorisent le maintien des inégalités entre les sexes et les sexualités et la perpétuation d'agissements discriminatoires ou violents.

Ces agissements peuvent prendre différentes formes. Relèvent notamment du harcèlement sexuel et des agissements sexistes les agissements suivants lorsqu'ils sont répétés (les exemples qui suivent sont issus de faits qui se sont déroulés dans des établissements d'enseignement supérieur français) :

- des remarques sur le physique ou les tenues vestimentaires qui mettent mal à l'aise (ex. : « vous êtes très sexy aujourd'hui, mademoiselle »), des moqueries déstabilisantes, des blagues sexistes, des commentaires sexuels;
- des sifflements, des regards insistants ;
- des questions et confidences intrusives sur la vie privée (ex. : sur une copie, un étudiant laisse à une jeune enseignante son numéro de téléphone portable) ;
- des photos de personnels ou d'étudiant-e-s prises à leur insu (ex. : lors d'une séance de TD, alors que l'enseignante se penche pour aider un étudiant, un autre étudiant photographie ses fesses ; dans les vestiaires sportifs, un étudiant photographie avec son téléphone un autre étudiant sous la douche) ;
- des propositions sexuelles non voulues et rejetées ou du chantage sexuel, même non répétés.



La Chambre criminelle de la Cour de cassation dans son arrêté n°14- 85.591 du 18 novembre 2015 sur la définition du harcèlement sexuel précise que pour retenir la connotation sexuelle des faits, il n'est pas nécessaire qu'ils soient expressément ou directement sexuels, ni même qu'ils soient réalisés dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.

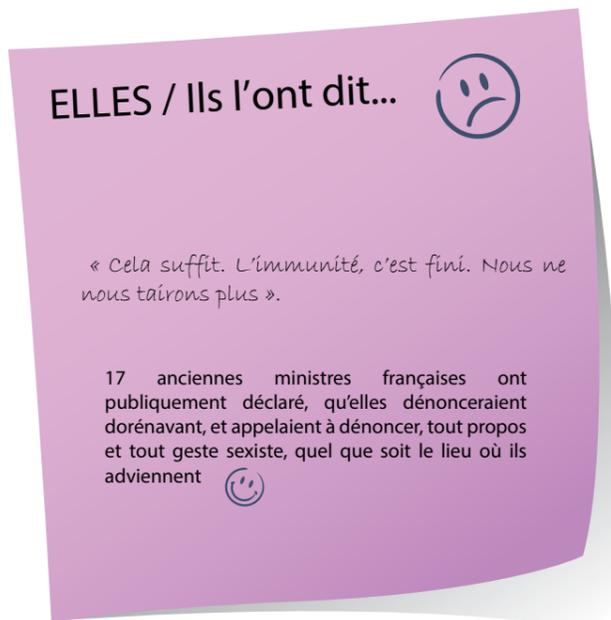
Bien d'autres exemples, relevant de plaisanteries sexistes ou de harcèlement, sont accessibles sur le tumblr Paye ta fac, réalisé par des étudiant-e-s de l'Université d'Avignon et alimenté par des étudiant-e-s de tout le territoire et de tous types d'établissements.

« Le harcèlement, si on en parle pas, ça ne s'arrête pas »

Les agissements suivants relèvent de la catégorie pénale des agressions sexuelles punies par la loi :

- des attouchements imposés (ex. : mains aux fesses, sur les seins, les hanches...);
- l'exhibition (ex. : un personnel se masturbe ostensiblement devant une collègue);
- une imposition à regarder ou une diffusion de contenus à caractère sexuel ou pornographique (ex. : un étudiant se connecte sur l'ordinateur d'une enseignante pendant un cours avec vidéoprojection, et fait apparaître à l'écran une phrase à caractère sexuel);
- des viols (toute forme de pénétration orale, anale ou vaginale).

Ces agissements sexistes et sexuels sont de différentes natures (verbale, psychologique, physique ou sexuelle).



Quelles conséquences pour les victimes ?

Les victimes réagissent de manière variable, en fonction, entre autres, du type d'actes, du statut de la personne qui les commet, de leurs ressources propres (soutien, isolement), des appuis possibles autour d'elles et dans l'établissement : en tentant de minimiser, en ne répondant pas, en s'esquivant ou en signifiant leur désaccord. Souvent la violence sexiste et sexuelle, notamment le harcèlement sexuel, se caractérise par la répétition.

Pour les victimes, il est alors difficile de savoir comment la faire cesser et de qui obtenir de l'aide. La crainte de moqueries, de mise en doute de leur parole, de stigmatisation, voire de représailles (menaces mises à exécution ou répercussions sur la notation) peut les contraindre au silence. L'absence de dispositif et de politique dans l'établissement développe chez les harceleurs un sentiment d'impunité et ne favorise pas la prise de conscience des conséquences d'une complicité tacite.

Dans ces situations, les rapports sociaux de sexe se conjuguent souvent à des rapports sociaux d'autorité, de classe, d'origine, etc.

Les conséquences sur les victimes peuvent être multidimensionnelles et durables, notamment si elles n'ont pas eu de soutien. Être victime d'un agissement banalisé, minimisé, voire dénié, c'est voir ses capacités de résistance et de confiance en soi et en autrui s'amoinrir. C'est aussi voir un sentiment de culpabilité, d'impuissance, et même de peur, s'installer. La discrimination et la violence portent atteinte à la construction de l'autonomie de l'individu, fortement valorisée dans notre société.

Santé physique et mentale : fatigue souvent négligée, entraînant des difficultés de concentration et de mémoire ; maux physiques divers ; stress ; dépression ; addictions (alcool, psychotropes...).

Poursuite des études et future carrière professionnelle : échec aux examens ; interruption passagère ; abandon ; réorientation ; changement de directeur de mémoire ou de thèse.

Carrière professionnelle des personnels en poste : absentéisme ; arrêts-maladie ; problèmes de formation, de promotion, de mobilité ; licenciements pour les personnels de droit privé.

Vie privée et sociale : conflits ; séparations ; repli sur soi ; isolement lié au changement de lieu d'études ou de travail pour se protéger, ou bien à l'hostilité d'une partie de l'entourage professionnel (autres étudiant-e-s, collègues) et personnel en cas de recours.

Problèmes administratifs et financiers : déménagement ; redoublement ; perte de logement ; arrêt-maladie...

Qu'encourent les auteurs ?

Plusieurs procédures peuvent être diligentées – pénale et civile – qui sont indépendantes les unes des autres.

Quel que soit le statut de la personne mise en cause, le Code pénal s'applique.

Selon le Code pénal, les auteurs encourent plusieurs années d'emprisonnement : jusqu'à deux ans pour le harcèlement sexuel, cinq ans pour les agressions sexuelles, et jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle en cas de viol. Les peines sont augmentées, notamment si l'agissement de l'orientation sexuelle, réelle ou supposée, de la victime, ou encore si la victime était particulièrement vulnérable (personne en situation de handicap, malade, enceinte).

Quel que soit le statut de la personne mise en cause, des mesures conservatoires (la suspension) et des sanctions disciplinaires s'appliquent.

Tout-e agent-e du secteur public est passible de sanctions. (cf. Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique et Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors. Article 6ter) « Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas ».

« chers collègues, la loi vous rappelle que les allusions sexuelles répétées provoquent une souffrance répétée »

Il en est de même pour les usager-e-s.

Tout-e salarié-e du secteur privé ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. (cf. Loi n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 42). « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Quel que soit le statut de la personne mise en cause, cette dernière peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts, en réparation du préjudice causé.

La mise en place d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel, et contre les violences sexistes et sexuelles, dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche témoigne de la volonté de prendre en compte et de faire respecter la dignité et l'intégrité des personnes.

Elle ne peut qu'avoir un impact positif sur l'image et l'attractivité de l'établissement à l'international.

Sources des articles : l'AVFT et le CLASHES

