

HARCÈLEMENT SEXUEL NI AU BOULOT! NI AILLEURS!



AGIR 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 agentEs 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

SYNDICAT **Sud** DES PERSONNELS DU DÉPARTEMENT DU NORD

Hôtel du Département, 51 rue Gustave Delory, 59047 LILLE Cedex

03 59 73 58 46 / 06 95 51 33 60

www.suddepartementnord.org - contact@suddepartementnord.org

De quoi parle-t-on ?

Il faut différencier agissement sexiste, harcèlement sexuel, et agression sexuelle. Les conséquences pour la victime et l'agresseur 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 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 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 :

- l'organisation du recueil des signalements par les victimes ou les témoins de ces agissements
- l'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 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 si rien n'est fait :**
une lourde condamnation pour faute grave.

La loi s'applique que l'agresseur·e 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 envois de SMS persistants malgré le halte là, suivre dans la rue, attendre à la sortie du travail...
- 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.

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...

AU DÉPARTEMENT DU NORD

Alors que la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le Fonction Publique exige une mobilisation des employeurs, **ici, au Département du Nord, il a été nécessaire que *Sud* aille jusqu'à la saisine du défenseur des droits pour qu'elle soit mise en application.**

Depuis le 14 mars 2019, les agentEs victimes ou les témoins disposent donc maintenant d'un outil pour déclarer faire ou avoir fait l'objet d'agressions sexuelles ou sexistes.

À la réception de la déclaration, l'Administration est tenue de procéder à une enquête. Vous serez donc recuE pour compléter vos déclarations. Cette démarche peut être compliquée ou source de stress important. Vous pouvez vous y faire accompagner !

Nous vous conseillons d'interpeller les représentants du personnel *Sud*, pour vous guider, vous orienter, vous soutenir dans cette démarche difficile où l'on se retrouve seulE face à l'Administration.

Les faits établis, l'employeur doit sanctionner l'agentE auteurE.

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

En France, 32% des femmes ont déjà subi du harcèlement sexuel au travail (source association «Nous Toutes»). Ici, au Département du Nord, c'est donc potentiellement près d'au moins 2000 collègues potentiellement concernées. Mais ce n'est pas une fatalité !

POUR SE PROTÉGER



NE PAS RESTER SEUL·E

ROMPRE LE SILENCE ET L'ISOLEMENT

Parlez-en à qui vous voulez mais parlez-en : amiEs/famille, collègues, hiérarchie, médecine généraliste/spécialisée/professionnelle, syndicat...



NOTER ET DATER

Faites le récit écrit des faits (paroles, gestes, contexte, menaces, manifestations de refus...). Notez ce que vous vivez et la répercussion du harcèlement sexuel ou sexiste sur vous, votre environnement privé et votre travail.

Recueillez des témoignages écrits directs (autres victimes, témoins) ou indirects (personnes à qui vous vous êtes confiéE).

Gardez toutes les traces, même traumatisantes : SMS, photos, courriels, petits mots, lettres, messages répondeur, éléments médicaux...

IMPORTANT : en cas de viol, même si cela semble insurmontable, prenez contact rapidement avec la médecine légale



CONSULTER SON MEDECIN 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.

POUR AGIR



INTERPELLER LES REPRÉSENTANT·ES

DU PERSONNEL *Sud* POUR ÊTRE

ACCOMPAGNÉ·E

Et avec eux/elles, vous pourrez :

- * disposer d'une écoute attentive et solidaire
- * remplir la déclaration sur le formulaire prévu
- * déclarer un accident de service
- * exercer votre droit de retrait si nécessaire
- * déclarer la situation à l'employeur et faire valoir le droit à la protection fonctionnelle
- * étudier le recours de la plainte au pénal. Les avocatEs en lien avec le syndicat seront sollicitéEs



DÉCLARER LES FAITS

Vous pouvez télécharger et imprimer le formulaire prévu pour la déclaration en cliquant sur le QR-Code



Une fois le code flashé, le formulaire imprimé, pour être aidéE et accompagnéE contacter les représentantEs du personnel *Sud*

QUI CONTACTER ? QUI PEUT VOUS ACCOMPAGNER ?

AU TRAVAIL

- le syndicat *Sud*
contact@suddepartementnord.org
et 06 95 51 33 60
- 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, des personnes de confiance.

LES ASSOCIATIONS

- l'Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail : contact@avft.org et 01 45 84 24 24
- l'Association #NousToutes : contact@noustoutes.org
- les numéros d'écoute (anonyme et gratuit) :
- Violences Femmes Info : 3919
- Aide aux victimes : 08 842 846 37



Sud REVENDIQUE

- que le/la présuméE agresseurE soit suspenduE 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 agentEs et accessible facilement
- une politique volontariste de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences faites aux femmes,
- 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 agentEs
- que l'ensemble des agentEs soient sensibiliséEs régulièrement (livret, formations...) par tout moyen



Hôtel du Département
51 rue Gustave Delory - 59047 LILLE Cedex



03 59 73 58 46 / 06 95 51 33 60



contact@suddepartementnord.org

www.suddepartementnord.org

www.facebook.com/suddepartementnord