

Faites valoir vos droits !

Que vous soyez agent.e, salarié.e en CDI ou CDD, apprenti.e ou stagiaire, des solutions existent.

Pour en discuter, n'hésitez pas à contacter le réseau Cfdt'elles : nos militant.e.s sont là pour vous écouter, vous soutenir, vous informer, vous accompagner dans vos démarches et peuvent également agir auprès de la direction avec votre accord.

Pour faire cesser la situation :

- Contactez un.e militant.e syndical.e qui pourra faire une alerte auprès de la direction, ce qui donnera lieu à une enquête paritaire menée par la direction et le ou la militant.e syndical.e. Cette enquête se fera discrètement pour protéger les protagonistes.
- OU Saisissez directement votre responsable hiérarchique par écrit pour l'informer des faits dont vous êtes victime. S'il ou elle est l'auteur, vous devez saisir sa hiérarchie.

Si vous vous sentez en danger immédiat, vous pouvez utiliser votre droit de retrait pour danger grave et imminent et avertir un membre de CHSCT ou du Comité social économique (CSE). N'hésitez pas à venir au local CFDT pour être soutenu.e et accompagné.e.

Pour intenter une procédure pénale : Portez plainte contre l'auteur en vous rendant au commissariat ou à la gendarmerie ou en écrivant au Procureur de la République.

Contacts utiles !

Des instances spécialisées et gratuites sont à votre disposition pour vous écouter, répondre à vos questions et/ou vous accompagner dans vos démarches.

Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) : contact@avft.org

Permanence téléphonique au 01 45 84 24 24 :

- lundi : 14h à 17h

- mardi et vendredi : 9h30 à 12h30

Réseau associatif d'aide aux victimes : Les coordonnées de ces associations sont disponibles sur : http://www.institutdevictimologie.fr/reseau/le-reseau_5.html

FIT, une femme un toit : contact@associationfit.org

Tel : 01 44 54 87 90

Tribunaux : Consulter le site www.justice.fr pour trouver le tribunal le plus proche de chez vous.

Violences Femmes Info : Ecoute, conseil et orientation



Les attouchements, la tentative de viol et le viol ne relèvent pas du harcèlement sexuel. Ce sont des infractions beaucoup plus lourdement sanctionnées par la loi.

En cas d'agression sexuelle, de viol ou de tentative de viol :

- Appelez un numéro d'urgence : 17 (police secours) ou 15 (urgences médicales)
- Portez plainte
- Consultez un médecin pour faire établir un certificat médical.



HARCELEMENT

SEXUEL

STOP

ENSEMBLE

REAGISSONS !

Le harcèlement sexuel au travail est puni par la loi jusqu'à 45 000 euros d'amende et 3 ans de prison plus sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement (ou mise à la retraite d'office dans les IEG).



Comment se passent vos relations de travail ?

- **Vous subissez des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés :**
 - demandes sexuelles explicites,
 - remarques sur votre physique ou votre tenue,
 - questions sur votre vie sexuelle,
 - etc.
- **Vous travaillez dans un environnement sexiste:**
 - Images jugées dégradantes (calendriers, affiches ou document à caractère pornographique, ...).
 - « Blagues » ou propos sexistes, commentaires humiliants ou désobligeants fondés sur votre genre.

Si vous vivez une ou plusieurs de ces situations que vous ressentez comme intimidantes, hostiles, dégradantes, humiliantes ou offensantes, vous êtes victime de harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes, que ces actes soient commis par un.e collègue et/ou par un.e supérieur.e hiérarchique.

Ces comportements sont interdits par la loi.

Vous n'êtes pas responsable de ces situations. Parlez-en. Briser le silence vous permettra de ne pas rester seul.e, d'être aidé.e et de vous protéger.

Si vous avez connaissance d'actes commis à l'encontre d'un.e collègue, vous pouvez le.la soutenir, l'aider à prendre conscience des faits et/ou témoigner si il.elle tente une action.

LA NOTION DE CONSENTEMENT

Si la loi autorise une relation entre un.e salarié.e et une personne ayant un lien hiérarchique, la notion de consentement interroge. En effet, un lien contractuel empêche une expression libre de non-consentement par crainte, souvent à juste titre, de représailles professionnelles. L'absence de réciprocité peut donc s'exprimer par un silence prolongé, par une gêne manifeste ou par des conduites d'évitement.

Vous êtes victime ? Témoin ? Vous pouvez agir

Réagissez le plus vite possible. Ne restez pas seul.e.

- Alerte par écrit votre supérieur hiérarchique et/ou votre RH et/ou le référent VSST (Violences Sexistes et Sexuelles au Travail)
- Faites savoir à l'agresseur.euse que son comportement est inacceptable et illégal et que vous connaissez vos droits. Laissez des traces écrites.
- Si vous le souhaitez, contacter :
 - Un médecin du travail ou votre médecin traitant
 - Un représentant du personnel
 - Une association spécialisée
- Constituez votre dossier : rassemblez les éléments qui vous permettront de faire valoir vos droits : récits détaillés des faits, conséquences de ces violences sur votre vie, témoignages, etc.

Vous êtes le manager d'une personne harcelée ? Vous devez agir

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement sexuel, y mettre un terme et les sanctionner.

- En tant que manager, vous devez donc mettre fin aux actes commis à l'encontre d'un.e membre de votre équipe et restaurer des conditions de travail claires et respectueuses.
- Vous devez également saisir le référent VSST et/ou votre RH et avec son aide établir les faits et rechercher des témoignages de façon objective.

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité de ses salarié.e.s. Selon la situation, il peut diligenter une enquête, proposer des mesures de protection et déclencher une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agresseur.euse.

Que dit la loi ?

Extrait de l'article 222-33 du code pénal :

« I. Le **harcèlement sexuel** est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. 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.»

L'auteur.e risque jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Si vous dénoncez le fait d'avoir été victime ou témoin de harcèlement sexuel, vous êtes protégé, même si vous êtes en période de formation ou en stage.

La loi interdit les discriminations liées au fait d'avoir subi, refusé de subir ou témoigné de faits de harcèlement sexuel.

Extrait de l'article L1142-2-1 du Code du Travail :

« nul ne doit subir d'**agissement sexiste**, défini comme 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 ».

L'auteur.e risque une sanction disciplinaire.

Le fait de préférer de fausses accusations est passible de poursuites.