

Guide à destination des personnels et des étudiants



# LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL & MORAL



**Bordeaux INP**  
AQUITAINE

## POURQUOI CE GUIDE ?

Ce guide a été réalisé dans le cadre des travaux de deux groupes de travail émanant du CHSCT de Bordeaux INP dont un en association avec la chargée de mission « Égalité Femmes-Hommes ».

Ce guide est destiné d'une part à l'ensemble des personnels quel que soit leur statut (titulaires, contractuels, vacataires) et d'autre part à la population étudiante de Bordeaux INP.

L'objectif de ce guide est de vous permettre de mieux identifier une situation de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral et de savoir comment réagir si vous y êtes confronté aussi bien en tant que victime qu'en tant que témoin.

- Le **HARCÈLEMENT SEXUEL** se caractérise par 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,
  - ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
  
- Le **HARCÈLEMENT MORAL** se manifeste dans une relation de travail par des pratiques répétées, humiliantes et vexatoires portant atteinte à la dignité de la personne ou à sa santé.



## SOMMAIRE

<b>POURQUOI CE GUIDE ?</b> .....	<b>3</b>
<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>4</b>
<b>RECONNAÎTRE LES CAS DE HARCÈLEMENT</b> .....	<b>5</b>
Définitions juridique .....	5
Quelques exemples de harcèlement.....	8
Suis-je harceleur / harceuse ? .....	10
D'autres situations de violence sexiste ou sexuelle ne relevant pas du harcèlement sexuel .....	11
D'autres situations ne faisant pas l'objet de harcèlement moral .....	12
Autre situation ne relevant pas du harcèlement .....	12
<b>RÉAGIR QUAND ON EST CONFRONTÉ AU HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL.....</b>	<b>13</b>
Ne pas rester seul (e) en parler, se protéger et alerter l'administration .....	13
Ne pas culpabiliser .....	13
Collecter et conserver les preuves .....	14
Soutenir la victime.....	14
Alerter l'administration .....	15
<b>DÉNONCER LES AGISSEMENTS</b> .....	<b>15</b>
La voie disciplinaire .....	15
La voie pénale.....	16
<b>QUI PEUT VOUS AIDER ?</b> .....	<b>16</b>

# RECONNAÎTRE LES CAS DE HARCÈLEMENT

## Définitions juridique

### HARCÈLEMENT SEXUEL

#### 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 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.
- 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.»
- III. Les faits mentionnés 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 :
  1. par une personne qui abuse de l'autorité que lui confère ses fonctions ;
  2. sur un mineur de moins quinze ans ;
  3. 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 ;
  4. 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 ;
  5. par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

### Article 225-1-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au 1 du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

### HARCÈLEMENT MORAL

#### Article 222-33-2 du code pénal

Est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende le fait de harceler autrui :

1. par des propos ou comportements répétés
2. ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail
3. susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Comme le précise la **circulaire n°2007-047 du 27-2-2007**, « le harcèlement moral ne doit être confondu :

- ni avec les reproches exprimés par un supérieur hiérarchique sur sa manière de servir lorsque ces derniers sont fondés,
- ni avec des tensions interpersonnelles épisodiques entre collègues,
- ni avec un conflit né d'une différence d'approche d'une question d'ordre professionnel ».

Il s'agit ici de situations de travail pouvant générer des difficultés voire de la souffrance sans pour autant être considérées comme relevant du harcèlement moral au sens de la loi.

## Article 222-33-2-2 du code pénal

Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :

1. Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;
2. Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;
3. Lorsqu'ils ont été commis 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 ;
4. Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 4°.

## HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT MORAL

### Article 28 du règlement intérieur de Bordeaux INP

Les actes de harcèlement font, au-delà des poursuites pénales prévues par la loi, l'objet de sanctions disciplinaires propres à Bordeaux INP.



## Quelques exemples de harcèlement



### HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel résulte souvent à la fois de remarques (forme verbale) et de comportements déplacés (forme non verbale).

#### **FORMES VERBALES** (y compris par téléphone, messageries, réseaux sociaux)

Questionner l'autre sur son intimité et lui faire des confidences sur sa propre vie sexuelle

Faire des remarques sexistes

Faire des blagues à caractère sexuel

Faire des commentaires sur le physique, la tenue vestimentaire ou le comportement de l'autre

Faire des demandes de sorties insistantes malgré le refus

Promettre des récompenses dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel

Dénigrer le ou la conjoint(e) de l'autre

Faire des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel

#### **FORMES NON VERBALES**

*Regarder avec insistance*

« Déshabiller des yeux »

Faire des gestes à caractère sexuel

Siffler

Imposer des images ou objets pornographiques, par exemple, via les réseaux sociaux

Adopter une gestuelle à connotation sexuelle réelle ou virtuelle, via les réseaux sociaux

Imposer continuellement sa présence

Imposer une proximité physique intrusive

Imposer un contact physique de manière intentionnel (main sur l'épaule, dans les cheveux...)



Les contacts non consentis comme les baisers, les mains aux fesses ou sur les seins relèvent de l'agression sexuelle et non du harcèlement sexuel.

## HARCÈLEMENT MORAL

*Le harcèlement moral peut conduire à des problèmes relationnels, porter atteinte aux conditions de travail et à la dignité de la personne.*

### **PROBLÈMES RELATIONNELS AU TRAVAIL** : *isolement, refus de communication, agression*

Ne plus parler à la victime et/ou interdire à ses collègues de le faire

Interrompre **sans cesse** la victime

Isoler la victime et/ ou l'installer à l'écart des autres

**Ignorer** sa présence en s'adressant uniquement aux autres

Lui faire subir des injures publiques (termes obscènes, humiliants ou dégradants)

### **ATTEINTES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**

Ne pas transmettre, **de manière délibérée**, les informations utiles à la réalisation d'une tâche

Contester **systematiquement** toutes ses décisions

Remettre en cause son travail **constamment**

Lui retirer le travail qui lui incombe et/ou l'accès aux outils de travail : téléphone, Fax, ordinateur...

Lui donner **délibérément** et **en permanence** des consignes impossibles à exécuter



## ATTEINTES À LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Utiliser envers elle des gestes de mépris (soupirs, regards méprisants, haussements d'épaules, cesser les conversations à son passage ...)

La discréditer auprès des collègues, des supérieurs ou des subordonnés

Lui attribuer des tâches dévalorisantes

Utiliser des sous-entendus, des non-dits, des remarques blessantes, des sarcasmes à son égard

### Suis-je harceleur / harceuse ?

#### OUI, SI ... (QUELQUES EXEMPLES) :

##### HARCÈLEMENT SEXUEL

- Vous avez tendance à tenir des propos sexistes ;
- Vos avances ont été rejetées mais vous insistez ;
- Vos blagues ou vos remarques à connotation sexuelle placent l'autre dans une situation embarrassante ou contraignante ;
- Vous avez tendance à toucher l'autre (épaule, cheveux) alors qu'on vous a fait comprendre, de manière implicite ou explicite, que ce geste n'était pas apprécié ; c'est également vrai même si on ne vous l'a pas fait comprendre : la victime peut avoir peur de s'exprimer ;
- ...

##### HARCÈLEMENT MORAL

- Vous interrompez sans cesse un de vos collègues
- Vous mettez à l'écart un de vos collègues : vous ne lui parlez plus, vous refusez tout contact même visuel, vous ignorez sa présence en vous adressant uniquement aux autres, etc...



- Vous ne transmettez pas, de manière délibérée, les informations utiles à la réalisation d'une tâche, les formations organisées, les réunions planifiées, ...
- Vous utilisez des sous-entendus, des non-dits des remarques blessantes ou des sarcasmes à l'égard d'un de vos collègues
- Vous cessez systématiquement vos conversations lors du passage d'un de vos collègues
- ...

## HARCÈLEMENT SEXUEL

### D'autres situations de violence sexiste ou sexuelle ne relevant pas du harcèlement sexuel

- **L'injure à caractère sexuel ou sexiste** : « injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle » (article R624-4 du Code pénal) ;
- **L'exhibition sexuelle** : « Exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public » (article 222-32 du Code pénal) ;
- **L'agression sexuelle** : « Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise » (article 222-22 du Code pénal), il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol ;
- **Le viol** : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise » (article 222-23 du Code pénal). En cas de viol, il est vivement conseillé de prendre contact avec un médecin pour procéder aux constatations médico-légales ;

## HARCÈLEMENT MORAL

### D'autres situations ne relevant pas du harcèlement moral

- **La discrimination** : La discrimination vise à défavoriser une personne pour des motifs racistes, sexistes, homophobes ou syndicaux. La discrimination peut se faire en raison de l'âge et du handicap (à ce jour, 23 critères de discrimination sont fixés par la loi). La discrimination est illégale et sanctionnée dans toutes les situations (articles 225-1 à 225-4 du Code pénal).
- **La menace** : Délit qui consiste à faire connaître à quelqu'un son intention, notamment verbalement ou par écrit, image ou tout autre moyen de porter atteinte à sa personne. La menace, par quelque moyen que ce soit, de commettre un crime ou un délit contre des personnes, est punie par la loi (Article 222-17 et suivants du Code pénal).

## HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT MORAL

### Autre situation ne relevant pas du harcèlement

- **L'atteinte à la vie privée** : « Le fait de capter, enregistrer ou transmettre des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel et/ou l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé, sans le consentement de la personne » (article 226-1 du Code pénal).



## RÉAGIR QUAND ON EST CONFRONTÉ AU HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL

**SI VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE HARCÈLEMENT MORAL**, *agissez rapidement afin d'éviter que la situation ne se détériore davantage.*

*Si vous n'intervenez pas, le harceleur ou la harceuse ne cessera pas ses agissements. Comment réagir ?*

### **Ne pas rester seul (e) en parler, se protéger et alerter l'administration**

Le harcèlement réduit la confiance en soi et isole la personne harcelée. Il est essentiel que vous ne restiez pas seul(e) dans cette situation. Parlez-en à une personne en qui vous avez confiance (ami(e), collègue, camarade), ou à une association spécialisée, un médecin un(e) assistant(e) de service social, un élu du CHSCT, ...

Dans la mesure du possible, pour vous protéger, évitez de vous retrouver seul(e) avec la personne harceuse (rencontre dans les lieux publics et/ou en présence d'un(e) collègue, témoin, ami(e), ...).

Même si vous ne souhaitez pas engager une procédure disciplinaire ou pénale, vous avez la possibilité de vous adresser, au sein de Bordeaux INP, à des personnes qui vous écouteront et vous orienteront.

### **Ne pas culpabiliser**

Ne vous blâmez pas, la personne qui vous harcèle est responsable de son comportement. Dans la mesure du possible, dites de manière claire et ferme à la personne que son comportement est déplacé, intimidant ou humiliant. Rappelez-lui que ses agissements sont condamnés par la loi. Vous pouvez exprimer votre refus de manière verbale (de préférence en présence d'un témoin) ou par

écrit (conservez une copie). Vous n'êtes pas responsable, rien dans votre attitude ne peut justifier le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel.

### Collecter et conserver les preuves

Même si vous ne pensez pas vouloir engager de procédure immédiatement, il est important de conserver tout élément de preuve. Conservez les écrits (lettre, mails, SMS) mais notez également les détails des incidents de harcèlement : date, heure, endroit, nom des témoins, gestes posés, mots prononcés, vos sentiments, vos réactions, noms des personnes présentes, noms des personnes à qui vous en avez parlé. Vous pouvez aussi faire constater les conséquences du harcèlement sur votre santé par un médecin.

**SI VOUS ÊTES TÉMOIN DE DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE HARCÈLEMENT MORAL**, signalez rapidement les faits constatés afin d'éviter que la situation ne se détériore davantage.

*Si vous n'intervenez pas, le harceleur ou la harceuse ne cessera pas ses agissements. Comment réagir ?*

### Soutenir la victime

Prenez au sérieux ce que vous venez d'entendre ou de voir et n'essayez pas de minimiser les faits ou de les tourner en dérision. Montrez à l'auteur(e) que vous n'êtes pas en accord avec son comportement. Soutenez la victime en lui faisant savoir que le comportement qu'elle subit est inacceptable et illégal. Informez-la de l'existence de personnes qui peuvent la recevoir, l'écouter ou l'orienter.

Éventuellement, si elle le souhaite, accompagnez-la auprès d'un(e) de ces interlocuteurs/interlocutrices.



## Alerter l'administration

N'hésitez pas à alerter les personnes compétentes de la situation dont vous avez été témoin.

**Que vous soyez victime ou témoin, n'oubliez pas que vous êtes tenu au devoir de réserve et de discrétion. Il convient donc de mesurer l'expression écrite et orale de vos opinions personnelles sans porter atteinte à l'intégrité de vos collègues ou camarades.**

## DÉNONCER LES AGISSEMENTS

*Pour faire cesser les agissements et encourager d'autres victimes à sortir du silence, il est important de dénoncer les faits de harcèlement sexuel ou moral.*

*Les auteurs de faits de harcèlement sexuel ou moral, qu'ils/elles soient étudiants ou personnels, peuvent être poursuivis par la voie disciplinaire et par la voie pénale. Les poursuites disciplinaires et pénales sont indépendantes et peuvent être entreprises en même temps.*

### La voie disciplinaire

Elle permet de faire sanctionner l'auteur(e) des faits dans le cadre de l'établissement. Il faut saisir le directeur général, qui a seul le pouvoir de saisir l'instance disciplinaire. Celle-ci instruit, enquête et juge. L'instance disciplinaire peut prononcer les sanctions suivantes : rappel à l'ordre, blâme, retard à l'avancement d'échelon, interdiction de réinscription, interdiction d'enseigner, interdiction d'exercer des fonctions de recherche, mise à la retraite d'office, exclusion de l'établissement, révocation.



## La voie pénale

Elle permet de porter l'affaire devant un tribunal, d'obtenir des réparations, et de faire condamner l'auteur(e) des faits. Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sont des délits passibles de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende. Il faut déposer une plainte auprès d'un commissariat de police ou de la gendarmerie. Le délai de prescription est de trois ans. La plainte est suivie d'une enquête, d'une décision du procureur, de l'instruction (qui peut durer jusqu'à deux à trois ans) et du procès.

