

IDENTIFIER LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

DANS LA LOI, IL EXISTE DEUX
TYPES DE HARCÈLEMENT SEXUEL :

1 Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés



Propos et plaisanteries à caractère sexiste ou sexuel, remarques ou commentaires sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire



Gestes déplacés, recherche d'un contact physique, de frottements



Envoi de SMS/courriels ou d'images/vidéos à caractère érotique ou sexuel



Affichage d'images à caractère érotique ou sexuel (calendrier, écrans de veille des ordinateurs, etc.)

2 Une pression grave dans le but, réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle



Sollicitation d'acte sexuel en contrepartie d'une embauche, d'une promotion, d'une prime etc.

L'auteur de harcèlement peut-être un·e supérieur·e hiérarchique, un·e collègue, un·e client·e ou un·e usager·e du service public.

LA LOI PROTÈGE TOUTES LES PERSONNES QUI ONT SIGNALÉ DES FAITS DE HARCÈLEMENT, VICTIMES COMME TÉMOINS.

Tout refus de promotion, mise au placard, licenciement pris par votre employeur à la suite d'un signalement, d'une plainte ou d'une action en justice constitue une discrimination.

COMMENT RÉAGIR ?

1 Rédiger un compte rendu chronologique et détaillé des faits

2 Recueillir des éléments de preuve

- Des lettres, mails, sms échangés avec l'auteur des faits et/ou avec votre employeur
- Des témoignages
- Des certificats médicaux, etc.

3 Dénoncer les agissements

- Alerter par écrit votre employeur qui a l'obligation d'engager une enquête
- Saisir le Défenseur des droits
- Porter plainte contre l'auteur et/ou engager une action devant le conseil de prud'hommes ou le tribunal administratif contre votre employeur

IMPORTANT : SI VOUS ENGAGEZ UNE ACTION DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES OU LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF, L'ÉTABLISSEMENT DE LA PREUVE EST FACILITÉ !

La victime n'a pas à prouver le harcèlement sexuel. Elle doit présenter des éléments laissant présumer l'existence du harcèlement sexuel.

QUI PEUT VOUS AIDER ?

- Votre médecin traitant et/ou le médecin du travail/de prévention ;
- Les délégués du personnel ou représentant·es syndicaux ;
- L'inspection du travail ;
- Le **Défenseur des droits** ;
- Les associations de défense des victimes ;
- Un·e avocat·e.