

R55

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

En prévention des risques, le harcèlement sexuel est généralement bien moins abordé que le harcèlement moral (cf Fiche [R52 Le harcèlement moral](#)) alors même qu'il est tout aussi capital de lutter contre son apparition.

UN CADRE LÉGAL CLAIREMENT DÉFINI

Le harcèlement sexuel dispose d'une définition légale posée par le Code de la fonction publique et le Code pénal qui fait état de deux manifestations du harcèlement sexuel :

« *Aucun agent public ne doit subir les faits : 1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés¹ qui soit portent atteinte à sa dignité² en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante³* » (Code générale de la fonction publique, [article L-133-1](#))

**1 : « connotation sexuelle répétés »**

Comme pour le harcèlement moral, le harcèlement sexuel est défini par un caractère répétitif des actes. La différence se situe dans la nature de ces actes.

2 : « atteinte à sa dignité »

L'agent se voit touché dans sa dignité...

3 : « situation intimidante, hostile ou offensante »

... ou se retrouve confronté à un environnement de travail dégradé par ces agissements.



2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de **pression grave¹**, même non répétée², exercée dans le but **réel ou apparent³** d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers⁴. »

1 : « pression grave »

Toute forme de pression visant à obtenir un acte de nature sexuelle (chantage, menace, monnayage, etc.)

2 : « même non répétée »

Un seul acte suffit dans ce cas de figure, le caractère répétitif n'est pas une obligation

3 : « réel ou apparent »

La loi ne fait pas différence entre l'intentionnalité véridique ou la « blague » par exemple.

4 : « profit de l'auteur / profit d'un tiers »

C'est bien l'auteur des faits, quel que soit la demande, qui est en cause.



Comme pour le harcèlement moral, seul un ou une juge peut, au regard des éléments fournis par le ou la plaignante, qualifier des faits rapportés comme étant (n'étant pas) du harcèlement sexuel. Ce n'est pas le rôle de l'employeur.

Comment distinguer la séduction du harcèlement sexuel ?

La séduction se base sur les notions de libre consentement des personnes concernées, de réciprocité, d'égalité et de respect. Pour qu'un jeu de séduction reste de la séduction, les personnes concernées doivent pouvoir s'en désengager librement sans subir de pression. Dans le cas du harcèlement sexuel, l'auteur des faits impose son comportement à autrui, sans que celui-ci puisse y mettre un terme. Il n'y a ni respect ni consentement ni rapport de force égal dans le cas de harcèlement sexuel.

La notion de consentement est très importante (particulièrement de nos jours où les mœurs et la société évoluent autour de ce sujet) : Le consentement doit être manifesté (et non pas interprété) et peut être à tout moment retiré.

Pour rappel : une absence de réponse n'équivaut pas un consentement.

COMMENT PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Certains facteurs présents dans l'organisation de travail peuvent engendrer un environnement de travail propice à l'apparition de harcèlement sexuel :

- **Facteurs organisationnels** : milieu fortement hiérarchisé, degré de tolérance perçu quant au harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste, etc.
- **Facteurs managériaux** : management basé sur la concurrence entre agents, iniquité, etc.
- **Facteurs socioprofessionnels** : secteur occupé majoritairement par un genre (forte disparité entre les genres), secteur en contact avec le public, travailleurs isolés, etc.
- **Facteurs de risques psycho-sociaux** : charge de travail importante, manque d'autonomie, sentiment d'injustice, instabilité de l'emploi, conflit de valeurs, etc.

D'autres facteurs peuvent aussi entrer en compte sur lesquels il est difficile de jouer directement comme le genre (les femmes sont aujourd'hui majoritairement les victimes de harcèlement sexuel) ou la précarité.



Attention, le harcèlement sexuel peut aussi venir des usagers. C'est pour cela que les secteurs en contact avec le public sont particulièrement exposés à ce risque : accueil, service de soin, etc. Même lorsqu'il vient des usagers, le harcèlement sexuel doit être pris en compte.

Lutter contre le harcèlement sexuel :

Prévenir :

- Surveiller les indicateurs (absentéisme, *turn-over*, discours des agents, etc.),
- Evaluer les risques psycho-sociaux et mettre en place un plan d'action,
- Valoriser l'entraide et la coopération entre collègues,
- Définir clairement les procédures de rétribution,
- Veiller à l'égalité professionnelle entre les genres (rétribution, conciliation vie pro/perso, éliminer les *dress-code* genrés, accès formation ou évolution professionnelles, etc.),
- Afficher une politique claire et ferme quant au harcèlement sexuel,
- Sensibiliser les agents et les encadrants au harcèlement sexuel,
- Définir un référent harcèlement
- Communiquer sur l'existence du dispositif de signalement (cf fiche RXX le dispositif de signalement)



Traiter :



En cas de signalement (ou de dépôt de plainte), l'employeur territorial doit de se saisir de la situation et l'investiguer afin de pouvoir y apporter des réponses appropriées :

- Adopter une posture bienveillante et à l'écoute de la victime présumée,
- Ne pas minimiser les faits remontés,
- Mettre en place une enquête administrative (en respectant les notions de discrétion, de neutralité et d'impartialité),
- Adapter la réponse donnée au signalement en fonction des résultats de l'enquête administrative (nature des sanctions, action de sensibilisation, etc.).



Si les faits ne sont pas avérés, il y a tout de même des actions à mener car un tel signalement atteste d'une situation de travail vécue difficilement (possible souffrance au travail, exposition au RPS, conflits entre collègues, etc.).

RÉFÉRENCES

- > Code de la fonction publique, [article L-133-1](#)
- > Code pénal, [article 222-33](#)
- > Décret [n°2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral et/ou sexuel et des agissements sexistes.
- > [Décret 85-603](#) du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- > Dossier IRNS [Harcèlement sexuel et agissements sexistes](#)
- > Guide pratique et juridique Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir, agir, sanctionner (Ministère du travail, 2019)

CRÉDITS

- > Cette fiche a été conçue en utilisant les ressources du graphiste Freepik sur le site [flaticon.com](#)