



www.cnrs.fr

FICHE RELATIVE

7bis

AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Traitement des situations de harcèlement sexuel au travail

La prise en charge du harcèlement sexuel au CNRS

Comme pour la prise en charge du harcèlement moral, le mode opératoire s'articule autour de deux niveaux d'intervention : régional puis national.

• Une prise en charge initiée au niveau régional

Etape 1 : le signalement

L'agent qui s'estime victime de harcèlement sexuel au travail doit avertir, par écrit de préférence, son responsable hiérarchique direct (voire l'échelon hiérarchique supérieur ou le responsable des ressources humaines lorsque son supérieur hiérarchique direct est impliqué.)

Il peut également le signaler au médecin de prévention, à l'assistant de service social, à l'infirmier, à la mission pour la place des femmes, aux représentants syndicaux, ...

Etape 2 : la saisine du délégué régional

Ces acteurs informent le délégué régional de la situation, de préférence par un rapport écrit.

Le délégué régional reçoit les personnes concernées dans les plus brefs délais (celles-ci peuvent se faire assister de personnes de leur choix : représentant syndical...). Il rédige un relevé de conclusions transmis à l'agent. Dans le cas d'un harcèlement sexuel « pressenti », il saisit la DRH. Dans le cas contraire, la situation de l'agent fera l'objet d'un suivi par la cellule de veille sociale régionale.

La DRH peut également être saisie par l'agent, si l'analyse de sa situation par le délégué régional n'a pas abouti à la saisine de cette dernière.

• La prise en charge peut se poursuivre au niveau national

Etape 3 : la saisine de la DRH

Saisie par le délégué régional, la DRH met en place une commission d'enquête chargée d'établir la réalité des faits allégués par l'agent. S'appuyant sur des documents et/ou des témoignages, elle établit un rapport.

Au vu de ce rapport, la DRH peut saisir le Président du CNRS.

Etape 4 : la saisine du président du CNRS :

Le Président du CNRS pourra, au vue des faits invoqués, prendre toute mesure en son pouvoir et notamment déclencher une procédure disciplinaire à l'égard du ou des auteurs du harcèlement.

L'agent s'estimant victime de harcèlement sexuel pourra bénéficier d'un accompagnement spécifique assuré par la cellule de veille sociale de sa délégation régionale en lien avec la Mission pour la place des femmes au CNRS.

Pour aller plus loin :

Circulaire n° CIR132991DRH du 6 novembre 2013 relative au traitement des situations de harcèlement sexuel au travail.

De quoi s'agit-il ?

Les éléments constitutifs du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel a été redéfini par le législateur dans la **loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel** et la circulaire qui l'accompagne, créant ainsi l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983¹.

Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou des comportements à connotation sexuelle tels que des attitudes sexistes, grivoises, obscènes, commis en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Ces propos ou comportements doivent avoir été répétés à au moins deux reprises et être imposés à la victime. Le non consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime.

Pour être qualifiables de harcèlement sexuel, ces faits doivent soit porter atteinte à la dignité de la victime soit créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Une seconde hypothèse correspond aux cas dans lesquels le comportement a pour conséquence de rendre insupportable les conditions de vie, de travail ou d'hébergement de la victime. Il peut s'agir par exemple de toute forme de pression visant à imposer à la victime un acte de nature sexuelle en contrepartie d'un avantage (obtention d'un emploi par exemple) ou de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation par exemple) que ce soit au profit de l'auteur ou au profit d'un tiers.

Cette forme de harcèlement sexuel n'a pas à être répétée pour faire l'objet d'une sanction.

Les sanctions applicables

Le harcèlement sexuel est passible de sanction disciplinaire prononcée par le Président du CNRS après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline.

En outre, les faits constitutifs de harcèlement sexuel peuvent également et indépendamment de la procédure disciplinaire faire l'objet de poursuites pénales et donner lieu au prononcé d'une condamnation à deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (article 222-33 du code

pénal). En cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse), les peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. La victime peut porter plainte, dans un délai de 3 ans, puis se constituer partie civile.

Discriminer une personne parce qu'elle a témoigné de faits de harcèlement sexuel, constitue également un délit

¹ Le harcèlement sexuel est défini par le législateur dans les mêmes termes pour ce qui concerne les fonctionnaires et agents publics (article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983) que pour ce qui concerne les salariés du secteur privé. Cette nouvelle loi, plus protectrice, a été suivie de la circulaire n°2012-0027 du 25-11-2012 du ministère de l'Enseignement Supérieur et la Recherche.