



OCTOBRE 2018

GUIDE DE PREVENTION ET DE SENSIBILISATION SUR LE HARCELEMENT SEXUEL

LIBERER LA PAROLE ET AGIR

Les affaires de harcèlement sexuel, dont certaines ont de forts retentissements médiatiques, semblent a priori se jouer très loin de nous, de nos préoccupations et nous pouvons nous convaincre que notre monde, le monde SNCF, n'est en rien concerné par de telles situations, d'autant que nous avons construit, ces dernières années, des mécanismes solides de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel.

Face à une réalité à laquelle nous n'échappons pourtant pas, nous serions tentés de nous reposer sur ces mécanismes protecteurs, certes indispensables en soi, mais qui demeurent insuffisants si les personnes concernées (victimes, témoins, managers) se réfugient dans le silence.

Car c'est bien le mur du silence qui constitue l'obstacle majeur. Il faut le franchir.

Nous formulons à cette fin 5 « règles d'or » qu'il faut toujours s'efforcer de suivre :

- Nommer clairement les choses
- Recueillir la parole par la voie managériale ou par l'alerte auprès de la direction de l'Ethique
- Instruire les faits
- Sanctionner lorsqu'ils sont établis
- Accompagner et soutenir les victimes ; protéger les témoins



Ce guide de prévention et de sensibilisation participe précisément à une meilleure appréhension de ces règles. Nous remercions chacun d'entre vous d'en prendre connaissance, de se l'approprier et de le diffuser le plus largement possible auprès de vous.

Guillaume PEPY

Patric JEANTET

AVANT-PROPOS

La réalité du harcèlement sexuel, dans la société civile et dans les entreprises, demeure encore sous-estimée ou « invisibilisée » :

- les victimes de harcèlement sexuel ne signalent pas ces situations en justice ou au sein d'entreprise, du fait notamment de la « publicité » ressentie comme avilissante, que ces signalements peuvent engendrer ;
- la crainte pour les victimes de ne pas être crues et de subir des représailles en retour ;
- le sentiment de culpabilité qui anime les victimes et que l'on peut résumer par la question « *Ne sont-elles pas en partie responsables de ce qui leur est arrivé ?* » ;
- la difficulté à établir une frontière claire entre harcèlement sexuel et sexisme au quotidien ;
- l'existence, assez souvent, d'une situation de dépendance, de vulnérabilité ou de peur de la victime par rapport à l'auteur des faits.

La médiatisation récente de certaines affaires a cependant contribué à une prise de conscience de plus en plus affirmée quant à la perception et à l'ampleur du phénomène et des lourdes conséquences que ces situations provoquent chez les victimes.

Prévenir et combattre le harcèlement sexuel avec la plus grande détermination devient par conséquent une exigence très forte pour les entreprises et leurs dirigeants. SNCF se saisit pleinement du sujet afin de promouvoir l'exemplarité des comportements et la prévention par des actions répétées de sensibilisation.

Le présent guide, destiné à tous les salariés du Groupe SNCF, s'inscrit précisément dans cette démarche de prévention et de sensibilisation.

Jean-Luc DUFORNAUD

Directeur de l'Éthique et de la Déontologie



SOMMAIRE

1

Pourquoi lutter contre le harcèlement sexuel ?

2

Comment se définit le harcèlement sexuel ?

3

Comment est sanctionné le harcèlement sexuel ?

4

Quelles obligations pour l'employeur ?

5

Comment la victime peut-elle réagir ?

6

Quelles sont les autres situations se rapportant à des problématiques liées au sexe ?

Le guide présente en dernier lieu quelques illustrations concrètes de situations pouvant être qualifiées de harcèlement sexuel.

POURQUOI LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ?

Une tendance malheureusement naturelle consiste à minimiser tout à la fois les situations pouvant être qualifiées de harcèlement sexuel et les conséquences de ces situations sur celles et ceux qui en sont victimes.

Cette double minimisation, qui confine à la banalisation, a un double effet négatif :

- Elle conforte les auteurs de ces agissements dans le sentiment d'une relative impunité alors même que le harcèlement sexuel est un délit pénal sévèrement, et à juste titre, sanctionné.

Or, les auteurs de ces agissements savent souvent se rendre peu soupçonnables, soit parce que ce sont des collaborateurs sympathiques, serviables ou d'excellents professionnels, soit parce qu'ils créent un climat de confiance autour d'eux, soit encore parce qu'ils déstabilisent leurs victimes, les isolent et les plongent dans une situation de doute, d'intimidation, de vulnérabilité, de culpabilité.

Montrer que l'entreprise n'est pas dupe, le moment venu, de ces «stratégies» est alors essentiel.

- Elle tend à ignorer le traumatisme profond que le harcèlement sexuel engendre chez les victimes, lequel impacte en effet lourdement :
 - Leur santé de différentes manières : insomnies, troubles de la concentration, maux de tête, mais aussi parfois addiction ou dépression ;
 - Leurs relations sociales : perte de confiance en soi, replis, isolement, mise à l'écart, sentiment de honte... ;
 - Leur carrière professionnelle : abandon de cursus de formation, difficultés à manager ou à être managé, sentiment de discrimination, perte de l'ambition, diminution du sentiment de compétence,...

COMMENT SE DEFINIT LE HARCELEMENT SEXUEL ?

Le harcèlement sexuel se caractérise par tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste imposé à une personne de manière répétée, au moins deux fois (articles 222-33 du code pénal et L.1153-1 du code du travail).

Une loi du 03 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes étend le harcèlement sexuel :

- aux propos ou comportements sexistes,
- à des propos ou comportements imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elle alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée,
- à des propos ou comportements 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 (il s'agit de sanctionner les faits de cyber harcèlement résultant de raids numériques).

Ce comportement peut avoir lieu en dehors du lieu et du temps de travail, dès lors que les faits concernent des salariés qui sont en contact en raison de leur activité professionnelle.

Par comportement ou propos, il faut entendre des gestes, des attitudes, des expressions, des envois de courriers, courriels, SMS, des remises d'objets,...qui, du fait de leur caractère ou connotation sexuelle, portent atteinte à la dignité de la personne ;

Les situations de harcèlement peuvent donc recouvrir des propos ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, commises en raison du sexe de la personne ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante rendant ainsi les conditions de travail insupportables.

Cela peut aussi correspondre aux cas dans lesquels, si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, il a pour conséquence de rendre insupportable les conditions de travail de la victime. Ce peut être par exemple le cas lorsqu'une personne importune quotidiennement sa ou son collègue, en lui adressant sans cesse des messages ou des objets à connotation sexuelle. A noter le fait qu'il ait pu exister antérieurement une relation intime entre les deux personnes, relation à laquelle la victime avait clairement mis fin n'interdit en rien la qualification ultérieure de harcèlement sexuel.

Caractérise aussi le harcèlement sexuel, le fait d'exercer une pression grave sur une personne, même une seule fois, dans le but réel ou supposé d'obtenir un acte sexuel de sa part.

La notion de pression grave recouvre des hypothèses très variées dans lesquelles une personne entend obtenir un acte sexuel d'une autre en contrepartie : soit d'un avantage recherché par cette dernière, comme l'obtention d'un emploi, d'un avancement, d'une formation, d'une augmentation de salaire ou encore la réussite à un examen..., soit au contraire de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable, telle qu'un licenciement, une mutation dans un emploi non désiré, une affectation à des tâches ne correspondant pas à son niveau et/à son expérience.

Il s'agit donc d'un chantage sexuel, l'acte sexuel recherché pouvant être de nature diverse : il peut s'agir par exemple de « simples » contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel.

A NOTER

Le code pénal (article 225-1-1) qualifie de discrimination punissable, toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou qu'elles ont témoigné sur de tels faits.

Ce sont donc non seulement les victimes qui sont ainsi protégées mais aussi les témoins.

Par conséquent des collègues de travail qui sont témoins de faits de cette nature ont le devoir de

les signaler, même si la victime ne le fait pas elle-même. Le signalement peut être fait, par exemple, auprès du management, d'un responsable RH ou du CHSCT.

Les témoins peuvent aussi lancer une alerte professionnelle auprès de la direction de l'Éthique et de la Déontologie.

Ils seront protégés de toutes mesures de représailles, dès lors bien entendu qu'ils sont de bonne foi, mais surtout, en faisant ce signalement ou cette alerte, ils protégeront aussi la victime.

COMMENT EST SANCTIONNÉ LE HARCELEMENT SEXUEL ?

L'auteur d'un harcèlement sexuel encourt tout à la fois des sanctions pénales et des sanctions disciplinaires.

SANCTIONS PÉNALES

Le harcèlement sexuel est puni 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 notamment :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 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 ;
- 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 ;

- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.
- par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

L'article L. 1153-6 du code du travail prévoit que « tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires ». Sur le plan disciplinaire, le harcèlement sexuel caractérise une faute grave qui justifie le licenciement de son auteur

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR?

L'employeur, qui a une obligation générale de sécurité à l'égard de ses salariés doit, dans le domaine spécifique du harcèlement sexuel, prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels faits, y mettre un terme et les sanctionner (article L. 1153.5 du code du travail).

Pour satisfaire à ces obligations, il est recommandé :

- de rappeler aux collaborateurs (collectivement ou individuellement) à toutes occasions utiles (notamment en cas de « dérapage verbal »), que l'entreprise est particulièrement vigilante sur la sujet et entend sanctionner, sans faillir, tout comportement pouvant être qualifié de harcèlement sexuel, quels que soient le niveau hiérarchique ou les fonctions exercées par l'auteur de ces agissements ;
- de sensibiliser les collaborateurs en les renvoyant à la charte éthique du groupe SNCF (principe n°1 sur le respect des personnes), au présent guide, à la fiche de « L'Éthique en pratique », ou en sollicitant la direction de l'Éthique et de la Déontologie pour des interventions sur ce thème ;
- de prendre les mesures immédiates de protection et d'écoute des personnes qui signalent être l'objet de comportements à connotation sexuelle ;
- d'instruire les allégations le plus rapidement possible en diligentant une enquête (enquête placée sous la responsabilité de la ligne hiérarchique ou enquête diligentée par la direction de l'Éthique et de la Déontologie) afin d'établir le constat objectif des faits ;
- de prendre les sanctions disciplinaires qui s'imposent lorsque les faits de harcèlement sexuel sont établis, indépendamment d'éventuelles poursuites judiciaires.

COMMENT LA VICTIME PEUT-ELLE REAGIR ?

La personne qui considère qu'un(e) collègue, qu'un(e) supérieur(e) hiérarchique ou toute autre relation professionnelle a un comportement qui devient inapproprié sur le terrain sexuel et a donc franchi les limites admissibles, doit :

EXPRIMER CLAIREMENT SON REFUS

Il importe en effet de faire clairement savoir à l'auteur des agissements que son comportement (gestes, propos, écrits, etc.) doit immédiatement cesser afin d'éviter que le silence ou l'inertie puisse être considérée comme une sorte d'encouragement à poursuivre.

Même si le silence ou l'inertie ne font pas obstacle, selon les tribunaux, à ce que la qualification de harcèlement sexuel puisse être retenue, le « NON » exprimé explicitement, et même si possible par écrit, ne permettra pas à l'auteur des faits de se défendre en faisant valoir qu'il n'était pas conscient de l'impact négatif de son comportement sur la victime.

SE PROTEGER ET DEMANDER CONSEIL

Il convient aussi d'éviter, autant que faire se peut, de se retrouver seul avec l'auteur des agissements.

Évoquer la difficulté dans un premier temps soit avec des collègues, soit avec ses proches (partenaire de vie, parents, frères et sœurs), soit avec les responsables de son école (pour les stagiaires ou alternants) permet aussi de se faire aider et de mieux analyser la situation qui génère souvent des doutes sur sa propre attitude.

La direction de l'Éthique et de la Déontologie peut également être saisie pour apporter tout conseil ou appui utile avec toute garantie de confidentialité. Cette saisine peut être effectuée :

- soit par courrier postal : direction de l'Éthique et de la Déontologie 2, Place aux Étoiles CS 70001 93633 La Plaine Saint Denis Cedex
- soit par courriel : ligneethique@snCF.fr
- soit par téléphone : externe 01 85 07 89 06 ou interne 38 09 06

COLLECTER DES PREUVES

Il est essentiel, quand cela est possible, de conserver toutes les preuves, quelles qu'elles soient, mettant en évidence le comportement de harcèlement sexuel, telles que courriers, mots manuscrits, courriels, SMS, photos, enregistrements, témoignages ou attestations de collègues,...

FAIRE UN SIGNALEMENT OU LANCER UNE ALERTE PROFESSIONNELLE

La victime d'agissements sexuels ainsi que les témoins directs ne doivent pas hésiter à faire un signalement à leur hiérarchie (N+2 si le N+1 est impliqué) ou, à tout le moins, à leur responsable RH et ce, en faisant si possible un récit écrit de la situation et en produisant à l'appui de ce récit l'ensemble des preuves collectées.

La victime d'agissements sexuels ainsi que les témoins directs peuvent aussi décider de lancer une alerte professionnelle auprès de la direction de l'Ethique et de la Déontologie :

- soit par courrier postal : direction de l'Ethique et de la Déontologie 2, Place aux Etoiles CS 70001 93633 La Plaine Saint Denis Cedex
- soit par courriel : alerteethique@snCF.fr
- soit par téléphone
 - Externe : 01 85 07 89 05
 - Interne : 38 09 05

La direction de l'Ethique et de la Déontologie conduit systématiquement une enquête dès lors qu'il existe une présomption sérieuse de l'existence d'un harcèlement sexuel.

AUTRES SITUATIONS SE RAPPORTANT A DES PROBLEMATIQUES LIEES AU SEXE

Il est important d'avoir une visibilité sur deux situations se rapportant à des problématiques de nature sexuelle ou liées au sexe afin notamment de ne pas les confondre avec le harcèlement sexuel : l'agissement sexiste et l'agression sexuelle.

L'AGISSEMENT SEXISTE

Il est défini par le code du travail 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 » (article L1142-2-1 du code du travail).

Cet agissement, moins grave que le harcèlement sexuel, est néanmoins condamnable en ce qu'il est perturbant pour celles et ceux qui en sont victimes, source de stress, voire de souffrance.

A titre d'exemple, l'agissement sexiste peut se caractériser par :

- la critique d'une femme parce qu'elle n'est pas féminine ou d'un homme parce qu'il n'est pas viril,
- les plaisanteries sur les femmes « blondes » et leur manque d'intelligence,
- les doutes affirmés haut et fort sur les capacités managériales des femmes,
- les blagues sexistes réitérées,
- les remarques sur la tenue vestimentaire censée par exemple améliorer la relation avec le client : « *si tu es en jupe la réunion se passera mieux..* »,
- les propos sur l'apparence physique que ces propos se veulent valorisants ou au contraire dévalorisants.

La caractéristique commune à ces propos, attitudes, remarques, et qui permet de retenir la qualification d'agissement sexiste est l'existence du lien entre ces comportements et le sexe de la personne qui en est l'objet.

Même s'ils ne la visent pas personnellement, ils peuvent être néanmoins reconnus comme agissements sexistes exercés à l'encontre d'une personne en particulier, dès lors que celle-ci est exposée quotidiennement à un environnement sexiste dans le cadre de son collectif de travail.

L'auteur d'agissements sexistes encourt une sanction disciplinaire.

L'AGRESSION SEXUELLE

Il s'agit dans ce cas d'une atteinte **physique** directe à caractère sexuel commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Les attouchements non consentis, les caresses imposées, les mains sur des parties intimes, la tentative d'embrassade ou encore le fait de plaquer son corps sur celui de l'autre caractérise, par exemple, une agression sexuelle punie de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende

ILLUSTRATIONS CONCRETES



Exemples de comportements susceptibles de caractériser le harcèlement sexuel, notamment par leur caractère répété ou leur gravité :

- Demandes répétitives de déjeuner ou de diner en tête à tête en dépit d'un refus explicite ;
- Commentaires récurrents élogieux ou au contraire critiques sur la tenue vestimentaire ou l'apparence physique ;
- Questions personnelles sur la vie sexuelle ou intime ;
- Dessins à caractère sexuel effectués ou non sous les yeux de la personne ;
- Envoi de lettres, courriels, SMS, photos à caractère sexuel ;
- Remises d'objets sexuels soit directement, soit apposés par exemple sur le bureau ou dans le vestiaire de la victime ;
- Gestes déplacés de nature sexuelle, tels, pour l'auteur, de mettre sa main sur son entrejambe en regardant sa victime ou en lui montrant sa langue ;
- Visionnage par l'auteur de photos ou films érotiques ou pornographiques en demandant l'avis à la victime ou en observant ses réactions ;
- Convocations récurrentes à des entretiens professionnels mais destinés en réalité à aborder des sujets d'ordre sexuel ;
- Evocation de sa vie sexuelle ou de ses pratiques sexuelles devant la personne ;
- Recherche systématique d'une proximité physique afin d'entrer dans la sphère d'intimité de la personne : frôlements des mains ou des jambes, appuis sur les épaules ou sur le dos, etc. ;
- Regards appuyés sur certaines parties du corps ;
- Contacts physiques sans connotation sexuelle explicite mais de nature à créer une situation ambiguë comme une main dans les cheveux, des pincements, des chatouillements, etc. ;
- Réitération de propos à double sens laissant entendre que des contreparties sont attendues par une personne en capacité d'agir favorablement ou défavorablement sur la suite d'un stage, d'une alternance, d'une formation et plus généralement d'une carrière professionnelle.

