

**En tant que victime, sachez que :
La loi condamne et sanctionne les
agissements que vous avez subis.**

QUE DIT LA LOI ?

- **Le Code pénal sanctionne les auteurs de violence sexuelle par des peines d'emprisonnement et/ou des amendes :**
 - **2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende** pour avoir imposé à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ; ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (nouvel article 222-33. I. du Code pénal introduit par la loi du 6 août 2012)
 - **2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende** pour avoir usé (même de façon non répétée) de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ; comme par exemple le chantage sexuel. (nouvel article 222-33. II. du Code pénal introduit par la loi du 6 août 2012)
 - **5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende** pour les cas d'agression sexuelle (articles 222-22, 222-27 du Code pénal) et **15 ans de réclusion criminelle pour le viol** (article 222-23 du Code pénal).
- **Le code pénal sanctionne aussi les discriminations** liées au fait d'avoir subi (ou refusé de subir) des faits de harcèlement sexuel ou d'avoir témoigné de tels faits (article 225-1-1 du Code pénal et L.1155-2 du Code du travail) Exemple : licenciement ou sanctions.
- **Le Code du travail (articles L. 1155-2 et L.1153-1 à L.1153-3) :**
 - **interdit le harcèlement sexuel**
 - **interdit également toute forme de sanction** à l'encontre d'une personne ayant subi, refusé de subir, relaté ou témoigné d'agissements de harcèlement sexuel.
Les personnes en formation ou en stage sont également protégées. L'employeur est tenu d'assurer la prévention du harcèlement sexuel (article L.1153-5). Depuis la nouvelle loi du 6 août 2012, il est également tenu d'afficher, dans ses locaux, l'article 222-33 du Code pénal interdisant le harcèlement sexuel.
L'employeur est également tenu d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salarié-e-s (article L.4121-1)
- **Le Code de la fonction publique (article 6 ter, loi du 13 juillet 1983) :**
 - **interdit le harcèlement sexuel**
 - **interdit également toute forme de sanction à l'encontre d'une personne** ayant subi, refusé de subir, relaté ou témoigné d'agissements de harcèlement sexuel, ou ayant formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements.

Il prévoit également la «**protection fonctionnelle**» des agent-e-s de la **fonction publique**, titulaires ou non (article 1, loi du 13 juillet 1983) : « la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

ADRESSES UTILES

INSPECTION DU TRAVAIL/ UT DIRECCTE ESSONNE

Du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h
523, place des Terrasses de l'Agora – 91 034 Evry
01 60 79 70 00
RER D : gare d'Evry-Courcouronnes

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE d'EVRY

Rue des Mazières – 91012 Evry Cedex
01 60 76 78 00
RER D : gare d'Evry-Courcouronnes

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

56 avenue de Saint-Cloud
78000 VERSAILLES
01 39 20 54 00

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

1 rue de Patinoire - 91 0011 EVRY CEDEX
01 69 47 36 26

ASSOCIATION EUROPEENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL (AVFT)

Accueil, écoute, accompagnement et intervention auprès des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail dans leurs différentes démarches et dans leurs procédures judiciaires
Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24 du lundi au vendredi de 9h30 à 15h
51 bd Auguste Blanqui - 75013 Paris (uniquement sur rendez-vous)
www.avft.org et mail : contact@avft.org

CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES (CIDFF ESSONNE)

Information juridique sur les droits (gratuite, confidentielle, anonyme) et aide à l'insertion sociale et professionnelle.
Permanence téléphonique au 01 60 78 46 30 du lundi au vendredi de 14h à 17h.
Permanence d'information d'Evry : Point d'Accès au Droit, clos de la cathédrale - 91000 EVRY

RER D : gare EVRY-Courcouronnes.
Accueil sur place sans rendez-vous le lundi et le vendredi de 9h à 12h et le jeudi de 15h à 19h.
Permanences ouvertes dans 32 communes du département.
Se renseigner par téléphone au 01.60.79.42.26

ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DE MEDIATION ET D'AIDE AUX VICTIMES (MEDIVIP91)

Aide aux victimes d'infractions pénales: accueil, information juridique, soutien psychologique, aide aux démarches.
Tribunal de Grande Instance – Palais de Justice, rue des Mazières 91 000 Evry
RER D : gare Evry-Courcouronnes.
01 60 78 84 20 ou 01 60 76 78 83
Permanence téléphonique et accueil sur place sur rendez-vous du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et de 13h30 à 18h.
Permanences ouvertes dans 18 communes du département (se renseigner au 01 60 78 84 20 ou au 01 60 76 78 83)

ORGANISATIONS SYNDICALES

- UD Solidaires :
105 place des miroirs 91 000 Evry
- CFE-CGC :
14 chemin des Femmes 91300 MASSY
- CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, UNSA :
12 Pl. Terrasses de l'Agora 91034 EVRY CEDEX
- MEDEF, CGPME Essonne :
8, rue Montespan. 91000 EVRY

PERMANENCES DES DELEGUE-ES DU DEFENSEUR DES DROITS

qui sont compétent-es en matière de lutte contre les discriminations et harcèlement sexuel à caractère discriminatoire. Liste des points d'accueil dans le département sur :
www.defenseurdesdroits.fr

Document disponible à la Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de l'Essonne: Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS 91) – 5/7 rue Truffaut, immeuble « L'Europe », 91010 Evry Cedex. ddcs@essonne.gouv.fr Tel : 01 69 87 30 00.

91

AGIR

FACE AUX HARCÈLEMENTS,
VIOLENCES ET AGRESSIONS
SEXISTES ET SEXUELLES
DANS LES RELATIONS
DE TRAVAIL



PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE

Préfet de l'Essonne
Direction Départementale de la Cohésion Sociale
DÉLÉGATION DÉPARTEMENTALE
AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ

VOUS ÊTES VICTIME, DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL, DE VIOLENCES SEXISTES ET/OU SEXUELLES :



CES VIOLENCES SONT DES DÉLITS ET DES CRIMES
— SANCTIONNÉS PAR LA LOI. —

NE RESTEZ PAS SEULE : AVERTISSEZ VOS PROCHES ET VOS COLLÈGUES.
LE SILENCE NE PROFITE QU'AUX AGRESSEURS.

VOUS POUVEZ AGIR !

- Faites savoir à l'agresseur que son comportement est inacceptable. **Réagissez le plus vite possible.** Plus le temps passe, plus les violences sexistes et/ou sexuelles risquent de s'aggraver.
- En cas d'agression ou si votre état de santé se détériore, consultez un médecin. Faites-vous délivrer un certificat médical.
- Consultez le **médecin du travail** de l'entreprise, ou de prévention de votre administration.
- Parce qu'ils constituent des appuis importants, **contactez les représentants du personnel, les syndicats et/ou une association.**

COMMENCEZ A CONSTITUER UN DOSSIER :

- **Précisez** contexte, lieux, dates, paroles et gestes exacts de l'agresseur, ses promesses, ses menaces et contraintes, vos réactions et manifestations de refus.
- **Notez :**
=> ce que vous ressentez et la répercussion des violences sexistes et/ou sexuelles sur vous, votre environnement privé et votre travail.
- **Essayez de recueillir :**
=> les témoignages directs d'autres victimes ou de témoins ;
=> les témoignages indirects de votre entourage (collègues, parents et amis, syndicalistes...) ayant reçu vos confidences concernant les violences subies et/ou ayant constaté directement les conséquences de ces violences sur vous

DES RECOURS SONT POSSIBLES :

Avant toute décision, prenez conseil et le temps de la réflexion.

Afin de mettre au point une stratégie, clarifiez ce que vous souhaitez car divers recours sont possibles.

Si vous souhaitez rompre votre contrat de travail, renseignez-vous : d'autres modes de rupture plus avantageux que la démission existent.

— POUR FAIRE VALOIR VOS DROITS : —

Vous êtes agent-e dans la fonction publique

* **Vous pouvez saisir votre responsable hiérarchique** pour l'informer des faits dont vous êtes victime en décrivant précisément les agissements subis. Dans l'hypothèse où ce dernier est l'auteur des violences vous pouvez néanmoins écrire une lettre recommandée avec accusé de réception dénonçant ses agissements.

* **Vous pouvez demander la « protection fonctionnelle »** par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de votre administration (article 11 de la loi 83-634) afin notamment que l'administration mette toute mesure nécessaire en place pour faire cesser les attaques et assure votre protection.

Vous êtes salariée dans une entreprise

* **Vous pouvez saisir votre employeur pour l'informer des faits dont vous êtes victime et lui rappeler ses responsabilités**

L'employeur, garant des conditions de travail, doit être saisi au plus haut niveau, par lettre recommandée avec accusé de réception, décrivant précisément les agissements subis et vos attentes. Dans l'hypothèse où ce dernier est l'auteur du délit vous pouvez néanmoins écrire une lettre recommandée avec accusé de réception dénonçant ses agissements.

* **Vous pouvez saisir l'Inspection du Travail**

qui est habilitée à mener, à votre demande, et en toute confidentialité une enquête dans l'entreprise. Elle est en mesure et a le droit d'intervenir auprès de la direction, de dresser un procès-verbal et/ou de faire un signalement au Procureur de la République. Les éléments recueillis par l'Inspection du Travail pourront être déterminants.

DANS LES DEUX CAS :

VOUS POUVEZ ENGAGER UNE PROCEDURE PENALE CONTRE L'AGRESSEUR pour demander sa condamnation pénale et des dommages et intérêts.

Pour porter plainte, vous pouvez :

- **Vous rendre au commissariat** ou à la **gendarmerie** le/la plus proche de votre domicile (ou du lieu de commission de l'infraction)
- **Ecrire au Procureur de la République**, ou vous rendre sur place (Tribunal de Grande Instance : voir adresse au dos)
- **Déposer une plainte avec constitution de partie civile** (pour obtenir, outre la condamnation du coupable, le versement de dommages et intérêts) auprès du Doyen des juges d'instruction au TGI (voir adresse au dos).

Cette plainte enclenche une action judiciaire et peut aboutir à la condamnation pénale de l'auteur des violences.

Si vous avez porté plainte, la rupture de votre contrat par une démission contrainte (ou une lettre de rupture de contrat au tort de l'employeur) ne vous prive pas des droits éventuels à l'assurance chômage.

Toute personne qui porte plainte est considérée par la justice comme un témoin pouvant l'aider à poursuivre l'auteur d'un crime ou d'un délit.

• **Si vous vous constituez partie civile**, ce qui est recommandé, votre avocat-e pourra alors être informé-e de l'ensemble des éléments du dossier et du déroulement de la procédure.

Une association ou un syndicat peuvent se constituer partie civile à vos côtés avec votre accord écrit.

• **Si vos ressources sont insuffisantes**, vous pouvez demander l'aide juridictionnelle totale ou partielle auprès du Tribunal de Grande Instance. Renseignez-vous également auprès de votre assurance pour obtenir la protection juridique.

Si vous êtes agente dans la fonction publique

la protection fonctionnelle (article 11 de la loi 83-634) à demander auprès de votre administration par lettre recommandée avec accusé de réception, prendra en charge ou rembourser vos frais de justice par exemple.

Si vous êtes salariée dans une entreprise

Vous pouvez également engager dans certaines conditions une procédure pénale contre l'employeur s'il vous sanctionne par exemple. Dans ce cas, prenez conseil avant auprès de professionnels du droit.

VOUS POUVEZ ENGAGER UNE PROCEDURE PRUD'HOMMALE OU ADMINISTRATIVE :

Vous êtes agente dans la fonction publique

Vous pouvez engager une action auprès du tribunal administratif contre votre administration.
Renseignez-vous auprès du Tribunal administratif (voir contact au dos).

Vous êtes salariée dans une entreprise

Vous pouvez saisir le Conseil des prud'hommes. En cas d'inaction de votre employeur, de sanction, licenciement, démission, vous pouvez obtenir :

- La levée de la sanction
- La nullité du licenciement, c'est-à-dire la possibilité de réintégrer votre poste ou le versement de dommages et intérêts
- Une requalification de la démission en « rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ».

Chaque situation est complexe, n'hésitez pas à prendre conseil auprès d'instances spécialisées (Voir adresses au dos).