

Harcèlement sexuel et moral

Comment le reconnaître et comment réagir ?

(Articles L.1142-2-1, L.1152-1 à 6 et L.1153-1 à 6 du code du travail, Art. 222-33 du code pénal)

Quelles sont les situations concernées ?



Harcèlement moral : Agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Harcèlement sexuel : 1^{er} type (Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers) ; 2^{ème} type (Constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante) ; 3^{ème} type (agissement sexiste : 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).

Quels sont les profils ? Le harcèlement peut être aussi bien « **vertical descendant** » (hiérarchie envers collaborateur), que « **vertical ascendant** » (collaborateur envers hiérarchie), « **horizontal** » (entre collègues) ou « **mixte** ».

Comment réagir ?

Si vous pensez être **victime** ou **témoin** de faits de harcèlement, nous vous encourageons à signaler les faits afin de permettre de les faire cesser auprès de :

Référents harcèlement

- par un mail générique :
harcelement@lyon.unicancer.fr
- par leurs coordonnées professionnelles (mail et/ou téléphone) disponibles sur le réseau

Interlocuteurs internes

- Salarié(e) du CLB
- Médecin du travail
- CSSCT
- Elus du personnel
- Manager
- Ressources Humaines

Interlocuteurs externes

- Inspection du travail
- Autorités policières ou judiciaires
- Défenseur des droits

La DRH instruera le dossier et prendra les décisions nécessaires et appropriées. Les référents pourront participer aux enquêtes internes de l'employeur.

Qui sont les référents harcèlement et quel rôle ont-ils ?

(Loi du 5/09/2019)

La Direction a désigné deux référents **Harcèlement moral et sexuel** : **Amandine PLAINCHAMP** et **Eric PEYSSON**.

Le CSE a nommé deux référents **Harcèlement sexuel** : **Carole REYNAUD** et **Christophe PEZET**.

Ces référents ne sont pas là pour remplacer les acteurs déjà présents (DRH, Service de Santé au Travail, élus du personnel, autorités de police ou judiciaires). Ce sont des interlocuteurs supplémentaires destinés à faciliter l'expression si vous pensez être victime de harcèlement et/ou être témoin d'une situation de harcèlement impliquant un(e) autre salarié(e).

Leur rôle : vous **écouter**, vous **aider** à mieux rendre compte de votre situation, à vous **orienter** et vous **accompagner** vers d'autres interlocuteurs si besoin et *sauf opposition* de votre part à transmettre le dossier **synthétisant** les faits à la Direction des Ressources Humaines (et uniquement à elle) pour qu'elle prenne ensuite le relais.

Connaître vos droits

Victime ou **témoin** de harcèlement vous êtes **protégé**.

La loi protège ceux qui dénoncent des faits de harcèlement de bonne foi.

Selon la nature du harcèlement, les auteurs s'exposent à des **sanctions disciplinaires, civiles et pénales**.

