

# Lutte contre le harcèlement, quelques pistes

La multiplication des conflits entre collègues est patente depuis plus d'une dizaine d'années. Nous sommes de plus en plus souvent confronté-es à des situations où apparaît une présomption de harcèlement moral ou sexuel. Nous présentons ici quelques conseils de base pour agir dans ces situations<sup>1</sup>.

Par **VALENTINE DREVET-BENATTI**,  
membre de la commission administrative, et  
**CLAIRE BORNAIS**, membre de la commission financière

## QUELQUES CONSEILS FAIRE ATTENTION AU VOCABULAIRE

Lorsqu'un-e collègue vient trouver le syndicat pour se plaindre de harcèlement, il ou elle est souvent sincère dans l'expression de son ressenti, et se sent vraiment harcelé-e. Néanmoins, cette notion étant une qualification juridique ayant fait l'objet de jurisprudences<sup>2</sup>, il faut éviter d'utiliser cette expression en public, du moins tant que cela n'a pas été reconnu officiellement comme tel. En effet, c'est une contre-attaque classique des harceleurs que de traîner en justice pour diffamation la personne qui se plaint de harcèlement. Et dans un certain nombre de cas, c'est la victime qui se trouve condamnée, car il est particulièrement épineux de prouver juridiquement le harcèlement.

Il vaut donc mieux privilégier l'usage, en public ou dans des documents écrits susceptibles de circuler, de termes plus neutres : difficultés relationnelles importantes dans le cadre professionnel, souffrance au travail, propos ou gestes déplacés et offensants, par exemple.

## DOCUMENTER LES FAITS, ET LAISSER DES TRACES ÉCRITES NE NUISANT PAS À LA VICTIME

Le harcèlement moral consiste fréquemment en une accumulation de petits faits dont chacun, pris isolément, peut être jugé comme ano-

din ou ridicule. C'est leur caractère répété qui est constitutif du harcèlement. Il faut donc rassembler le plus d'éléments possible : courriels, tableaux de service, CR de réunions, certificats médicaux, témoignages... En cas de harcèlement sexuel, c'est souvent plus difficile, et les témoignages sont essentiels.

Cela sert tout d'abord à établir les faits, pour prouver à des responsables qu'il y a nécessité d'intervenir, et éventuellement à mener une action en justice si les démarches syndicales se révèlent insuffisantes.

Cela suppose donc de constituer préventivement ce dossier, forcément composé de pièces écrites, et faire en sorte de ne pas donner d'éléments de défense à la partie adverse.

## PREMIÈRES DÉMARCHES À ENGAGER

- Prendre rendez-vous avec le médecin de prévention ou l'infirmier du travail, ou le psychologue du travail afin de laisser une trace.
- Contacter les représentants du personnel à la F3SCT. Cette dernière pourra décider de faire une visite du service concerné et d'entendre l'ensemble des protagonistes.
- Faire une déclaration au « registre de santé et de sécurité au travail » en veillant à ne pas nommer les personnes mise en cause afin de ne pas risquer d'être accusé-e d'accusation calomnieuse. Ce registre doit être présent dans chaque service (au besoin, se renseigner auprès de l'assistant de prévention qui en a la garde). Les déclarations sont examinées

périodiquement lors des séances de la F3SCT.

- Rappeler au chef d'établissement que sa responsabilité (y compris pénale) peut être engagée s'il omet de prendre les dispositions nécessaires pour protéger la santé des agent-es. Il a une obligation de résultat.

- Demander la protection fonctionnelle de l'établissement : elle est normalement de droit. Elle doit permettre de prendre des mesures conservatoires et de nature à offrir la possibilité à l'agent-e d'exercer sa fonction en sécurité et de faire prendre en charge par l'université d'éventuels frais d'avocat. Un refus de la protection fonctionnelle doit être motivé par écrit<sup>3</sup>. ■

*Constituer  
préventivement  
un dossier,  
forcément  
composé  
de pièces écrites,  
et faire en sorte  
de ne pas donner  
d'éléments  
de défense à la  
partie adverse.*



© Efanab / Wikimedia Commons

1. Nous vous invitons à consulter la version complète de cette fiche en ligne (rubrique Agir/Outils militants/Mémos et fiches pratiques). De nombreux conseils pratiques et références réglementaires que nous n'avons pu détailler ici y sont précisés.  
2. Harcèlement moral : articles 133-1 à 133-3 du Code général de la fonction publique (CGFP). Pour le harcèlement sexuel, c'est la loi 2012-954 qui le définit.  
3. Voir la « Fiche pratique » n° 49 sur ce sujet, *Le Snesup* n° 716, p. 20 : [snesup.fr/article/men-suel-ndeg-716-juin-juillet-aout-2023](https://snesup.fr/article/men-suel-ndeg-716-juin-juillet-aout-2023).