



À RETENIR

Les personnes qui dénoncent ou combattent le harcèlement moral ne peuvent pas être sanctionnées pour ce motif. Les sanctions sont uniquement autorisées dans l'hypothèse où le dénonciateur est de mauvaise foi, et qu'il fait la dénonciation dans le seul but de nuire, par exemple en se basant sur des faits dont il connaît pertinemment l'inexactitude.



**POUR VOUS FAIRE AIDER,
CONTACTEZ VOS REPRÉSENTANTS UNSA**



**HARCÈLEMENT AU TRAVAIL :
LE GUIDE PRATIQUE DE L'UNSA**



QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ?

Une situation de harcèlement est une interaction répétée entre deux personnes (ou plus) qui conduit à une **situation intimidante, hostile et offensante** par des propos et comportements qui portent **atteinte à la dignité de la personne**. Ils peuvent prendre des formes **verbales** (commentaires, insultes, rumeurs), non verbales (regards, gestes) ou **physiques** (agression).

Le harcèlement n'a pas forcément de caractère hiérarchique.

IL EXISTE 2 TYPES DE HARCÈLEMENT RECONNUS :



Harcèlement moral

Dégradation volontaire des conditions de travail, freins dans l'évolution professionnelle, remarques humiliantes, mise à l'écart...



Harcèlement sexuel

Propos et plaisanteries à caractère sexiste et sexuel, contrepartie sexuelle à promotion ou embauche...

Ces agissements sont **punis par la loi** (article 222-33 du code pénal).

COMMENT RÉAGIR ?

Le harcèlement est très difficile à prouver et nécessite un accompagnement spécifique. Victime ou témoin d'une situation de harcèlement, surtout, ne restez pas seul-e !



Cherchez des soutiens :

- ▶ **dans l'entreprise** (vos représentants UNSA, médecin du travail, collègues, référent harcèlement et agissement sexistes lorsqu'il existe...)
- ▶ **à l'extérieur** (médecin traitant, famille, amis...)



Réunissez les preuves s'il y en a (sms, mails...)



Trouvez des témoins s'il y en a



À noter : dès que l'employeur a connaissance des faits, il a l'obligation de mener une enquête interne avec les représentants du personnel. Cette enquête servira à comprendre et déterminer la véracité des faits, prendre des mesures disciplinaires si nécessaire, et mettre en place des solutions de prévention.