

Harcèlement sexuel au musée du Quai Branly : stop à l'impunité !

Depuis la rentrée 2021, une lauréate de la bourse de recherche doctorale du Musée du Quai Branly est harcelée moralement et sexuellement par un professeur invité. Après deux signalements, et alors que la situation devenait de plus en plus dangereuse pour la doctorante, l'administration s'était enfin décidée à démarrer une enquête administrative. Les conclusions sont plus que décevantes et participent à nouveau à une minimisation et invisibilisation des faits : le harcèlement n'est pas reconnu, aucune sanction ne sera prononcée contre le harceleur, et aucune enquête supplémentaire ne sera menée. Or les arguments mobilisés sont fallacieux, et l'inaction de la direction face à cette situation dramatique est illégale.

« Les faits invoqués se sont déroulés dans la sphère privée en l'absence de témoin »

FAUX

Certains agissements ont eu lieu au Musée du Quai Branly : regards insistants, pression sur une collègue de la doctorante dans le but de l'atteindre indirectement, etc. Mais quoi qu'il en soit, **du point de vue juridique, tout agissement constitutif d'un harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle perpétré par un salarié, même en dehors du temps et/ou du lieu de travail, ne relève pas de la sphère privée.** [1,2]

« Les éléments recueillis ne permettent pas d'attester d'agissements constitutifs d'une faute professionnelle »

FAUX

Où faut-il en arriver pour que la direction reconnaisse les faits ? Les nombreuses copies d'écran des messages WhatsApp inappropriés, la copie de la lettre déposée par le harceleur dans la boîte aux lettres à son domicile en utilisant le papier aux insignes du musée, les témoignages des collègues de la doctorante etc. N'est-ce pas suffisant ? **La santé physique et mentale de la doctorante sont évidemment mises en danger, et l'inaction de la direction du musée est hors-la-loi !** [3]

« En raison de la date de fin [du] contrat [du professeur incriminé] le 31 août 2022, il ne sera pas procédé à des investigations complémentaires »

Quel message cela envoie-t-il à la doctorante ? Et plus généralement au personnel du musée si de futurs cas de harcèlement se produisent ? **La direction a-t-elle conscience des conséquences désastreuses de son absence de soutien ?** Ce manque de réaction ne fait que renforcer l'impunité du harceleur, qui profite déjà de sa position hiérarchique dominante, et installe un climat de méfiance pour les salarié-es potentiellement victimes d'actes similaires. Plus généralement, cela participe à davantage réduire au silence les victimes de violences sexistes et sexuelles en leur refusant le soutien nécessaire.

SUD Recherche EPST et SUD Culture réitèrent leur soutien à la doctorante, ainsi qu'au personnel du musée face à cette situation scandaleuse, ainsi qu'à toute action juridique engagée contre le harceleur ou le musée du Quai Branly.

contact@sud-recherche.org
www.sud-recherche.org

contact@sud-recherche.org
www.sud-recherche.org

[1] Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner. Guide pratique et juridique. Ministère du travail.

[2] Cass. Soc., 19 octobre 2011, n°09-72.672, Bull. Civ. V., n°236 [3] Article L. 1153-5 du code du travail.

Agissement sexiste, harcèlement et agression sexuelle, de quoi parle-t-on ?

Agissement sexiste :

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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 L. 1142-2-1 du code du travail

Harcèlement sexuel :

La pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle: aucun salarié ne doit subir des faits [...] assimilés au harcèlement sexuel, consistant en 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.

Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés: Aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel, 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.

→ Article L. 1153-1 du code du travail

Agression sexuelle :

Est définie comme agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est à dire tout attouchement imposé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (le sexe, les fesses, les seins, les cuisses et la bouche).

→ Articles 222-22 et 222-27-1 du code pénal

Pour aller plus loin...

- "Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, guide pratique pour s'informer et se défendre", CLASCHES, <http://clasches.fr/wp-content/uploads/2020/09/Brochure-Web-20201.pdf>
- "Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner. Guide pratique et juridique", Ministère du travail, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf