



PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

A light blue female symbol (a circle with a cross) is positioned to the right of the word 'SEXUELLES' in the main title.

GUIDE À L'ATTENTION DES SYNDICALISTES

ÉDITION 2016





**Guide réalisé avec le soutien financier de la Direction Régionale
aux Droits des Femmes et à l'Égalité d'Île-de-France**



edito

L'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail sont depuis de nombreuses années des priorités de la CFDT. Toutefois, la prise en charge par les élu-e-s et militant-e-s syndicaux de terrain ne reflète pas toujours cette priorité politique. Cet écart concerne surtout le champ des violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail.

Au regard de ce constat, l'Union départementale de Paris s'est fixée l'objectif d'impulser des actions sur ce thème. C'est l'objet du dispositif « Respectées » imaginé en 2009, qui consiste à former nos élu-e-s d'entreprise à la prévention de ces violences, mais aussi soutenir et accompagner les victimes de violences sexuelles et sexistes au travail, et enfin accompagner les syndicats professionnels CFDT du territoire dans ces deux dimensions.

En sept ans, ce sont plus de 2000 militant-e-s qui ont été formé-e-s pour la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail, quinze victimes suivies dont une a été réintégrée dans son entreprise après avoir été licenciée, des actions de prévention en cours et enfin un réseau de mandatés (conseillers prud'hommes et conseillers du salarié) formés spécifiquement sur ces questions.

Les fruits de cette action se récoltent à moyen voire à long terme : ils ne sont par ailleurs pas directement quantifiables. Toutefois nous pouvons être satisfaits d'avoir mis en lumière pendant plusieurs années un sujet peu connu des équipes syndicales. Notons également la réussite du partenariat avec l'Association contre les Violences faites aux Femmes au travail (AVFT) : complémentaire dans l'action et respectueux de la place de l'un et de l'autre.

Autre motif de satisfaction, la plupart des équipes syndicales sollicitées nous ont ouvert les portes de leurs instances pour présenter le projet et la thématique.

Elles ont également relayé nos actions de sensibilisation et de formation et ont repéré l'Union départementale de Paris comme ressource interne sur le sujet.

Enfin, la confédération –sous l'impulsion de la Commission Confédérale Femmes, mais aussi de son Secrétaire général, Laurent Berger– a décidé de mener campagne pour étendre le dispositif à d'autres régions et affirmer notre légitimité à traiter ce sujet directement lié au travail.

Donner les moyens nécessaires aux militant-e-s CFDT pour poursuivre et étendre le travail initié par la CFDT Paris dans la prise en charge des violences sexuelles et sexistes, renforcer notre pertinence sur cette question et faire baisser par notre action le nombre de victimes sur le lieu de travail : telle est l'ambition de ce guide support à l'action syndicale de terrain.

Christophe DAGUE

Secrétaire général de la CFDT Paris



Sommaire

5	1. DE QUOI PARLE-T-ON ?
7	En droit pénal
12	En droit du travail
14	Dans la fonction publique
15	Les chiffres à propos des violences
17	2. LE RÔLE DES SYNDICALISTES
18	Le CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail)
19	Les délégués du personnel
22	La prévention
24	Les recours externes à l'entreprise
27	3. LA PRISE EN CHARGE DES VICTIMES
28	L'accueil de la victime par le syndicat
28	Les actions possibles dans les entreprises
30	La constitution d'un dossier
33	4. LES ACTIONS DE LA CFDT DEPUIS 40 ANS
34	Années 70 : le début d'un travail spécifique sur la question des femmes
35	1990, la CFDT revendique une définition légale du harcèlement sexuel
37	1992 : Nicole Notat est élue secrétaire générale de la CFDT
39	De 1998 à 2008 : les violences faites aux femmes hors cadre du travail
40	À partir de 2009, le projet Respectées de la CFDT Paris
42	Et aujourd'hui
43	5. LES ANNEXES
44	Accord du BIT sur la prévention des violences sexuelles et sexistes
48	Le droit français en vigueur à partir du 6 août 2012
50	Les textes dans la fonction publique
52	Extrait du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013
54	Interview de Marilyn Baldeck et Laurent Berger

1.

DE QUOI PARLE-T-ON ?



1. DE QUOI PARLE-T-ON ?

Lors des formations animées par la CFDT et l'Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) dans le cadre du projet RESPECTÉES, il n'est pas rare que le harcèlement sexiste soit la seule forme de violence sexuelle dans les relations de travail que les stagiaires (pour la plupart militant-e-s ou élu-e-s CFDT) nomment a priori (et paradoxalement, celle que les militant-e-s ont le plus de difficulté à définir). Pourtant, toutes les formes de violences existent dans le monde du travail. L'expression « harcèlement sexuel » est souvent indûment employée en lieu et place d'une pluralité de violences qui vont des injures sexistes au viol.

Plusieurs formes de violences peuvent en outre se cumuler.

Prévenir et combattre les violences exigent des militants syndicaux qu'ils soient en mesure de bien les connaître, et de savoir les nommer.

Dans les faits, les principales violences sont :

- Humiliations, injures et propos à caractère sexiste et sexuel,
- Pornographie/messages contraires à la décence,
- Exhibition sexuelle,
- Harcèlement sexuel,
- Agressions sexuelles,
- Viols.

Repères

Des droits

Il convient de bien distinguer le droit pénal, droit du travail et les dispositions régissant les fonctionnaires qui n'ont pas le même objectif de réparation, ne visent pas les mêmes « personnes » (les agresseurs d'un côté, les employeurs de l'autre), n'ont pas les mêmes exigences en termes de preuves ni les mêmes délais de procédure.

Ainsi, une victime d'agression sexuelle peut porter plainte (dans un commissariat par exemple) contre l'auteur des faits : **il s'agira alors de droit pénal.**

Elle peut aussi se retourner contre son employeur (qui n'est pas nécessairement l'auteur des faits) qui aurait manqué à ses obligations de protection de sa salariée. Dans ce cas, elle saisira le Conseil de prud'hommes en invoquant le **droit du travail.**

Si cette victime est une fonctionnaire, elle pourra saisir le Tribunal administratif sur la base de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les employeurs ont tendance à se décharger de leur responsabilité en invoquant l'existence d'une procédure pénale. Il n'y a pourtant pas de lien automatique (sauf stratégie spécifique) entre une procédure prud'homale et une plainte pénale, quand bien même elles concernent les mêmes faits. L'employeur ne peut en outre se permettre d'attendre une décision pénale qui n'interviendra pas avant plusieurs mois voire plusieurs années, pour prendre une décision. Cette inertie est considérée comme fautive au regard du droit du travail.





EN DROIT PÉNAL

Le Code pénal définit les violences à caractère sexuel de la manière suivante :

Viol



Article 222-23 du Code pénal : « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle ».

Les stratégies employées par l'auteur du viol (« les modes opératoires »), sont les mêmes que pour le délit d'agression sexuelle. La différence réside dans l'acte de pénétration, dont il est précisé qu'il peut être « de quelque nature qu'il soit ». Ainsi, quand elles sont imposées, les pénétrations vaginales, anales (sodomie), orales (fellation) et les pénétrations commises par la main ou avec un objet sont des viols.

Dans les relations de travail, les viols sont parfois commis par l'usage de la violence et/ou de la force physique, mais ils le sont le plus souvent au terme d'une longue entreprise d'affaiblissement de la victime, d'exercice d'une emprise, de phases alternant survalorisation et profondes humiliations.

Comme pour les agressions sexuelles, il existe des circonstances aggravantes en raison de la « qualité » de l'auteur, de la « vulnérabilité » de la victime et des circonstances du viol.

Agressions sexuelles



Article 222-22 du Code pénal : « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ».

La jurisprudence précise ce que recouvrent les « atteintes sexuelles » mentionnées dans cet article. Il s'agit des attouchements imposés sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles : les fesses, les seins, les cuisses et la bouche (baisers forcés).

Dans le cadre du travail, ces atteintes sexuelles sont le plus souvent commises par surprise ou sous la contrainte.

Exemples d'agressions sexuelles commises par l'utilisation de la surprise :

- Mains sur les fesses en arrivant par derrière,
- Mains sur les seins alors que la salariée est concentrée sur son travail et n'a pas vu son collègue arriver,
- Baisers sur la bouche au moment de faire la bise.

À savoir

Convention d'Istanbul 2014



La France a signé puis ratifié la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'encontre des femmes et la violence domestique, dite « Convention d'Istanbul », entrée en vigueur le 1^{er} août 2014.

Elle dispose en son article 36.2 :
« Le consentement doit être donné volontairement. L'expression du consentement, comme résultat de la volonté libre de la personne (...) devra donc être recherchée ».

Cette conception du consentement sexuel est particulièrement importante s'agissant des relations de travail, puisque **les victimes disposent d'une marge de manœuvre extrêmement limitée pour faire savoir qu'elles refusent les comportements sexuels qui leur sont imposés.**

La notion de « contrainte » inscrite dans le Code pénal au paragraphe sur la définition de l'agression sexuelle et du viol doit donc être appliquée à la lumière de cette définition du consentement.

En d'autres termes : **céder n'est pas consentir et qui ne dit mot ne consent pas !**



Les attouchements peuvent aussi être imposés au moyen de menaces (menaces explicites sur l'emploi, sur une promotion, menaces de mutation, de refus de formation...).

Si les agressions s'accompagnent de brutalités (coups, victime poussée contre un mur...), une infraction distincte peut être constituée.

La loi prévoit un certain nombre de circonstances aggravantes :

- Si l'auteur du/des viol(s) « abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions » (**art 222-28 al.3 Cp**) : c'est souvent le cas dans les relations de travail,
- Si le(s) viol(s) sont commis « avec usage ou menace d'une arme » (**art 222-28 al.5 Cp**), ladite arme pouvant l'être « par destination » (outil, instrument médical, coupe-papier...),
- Si la ou les victimes sont des personnes « dont la particulière vulnérabilité (...) apparente ou connue de l'agresseur », est liée à une infirmité, à une déficience physique ou psychique. C'est le cas notamment des salarié-e-s reconnu-e-s en qualité de travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Harcèlement sexuel

La dernière loi relative au harcèlement sexuel a été adoptée le 6 août 2012 à la suite d'une Question prioritaire de constitutionnalité (QPC). Le 4 mai 2012, le conseil constitutionnel a ainsi estimé (à juste titre) que l'article 222-33 du Code pénal n'était pas suffisamment précis pour pouvoir être appliqué.



L'article 222-33 du Code pénal issu de la nouvelle loi du 6 août 2012 dispose :

« I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

1. par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. sur un mineur de moins de quinze ans ;
3. sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ».



Une circulaire du 7 août 2012 du ministère de la Justice donne des consignes d'interprétation de la loi pour les faits de harcèlement sexuel :

- Les « comportements » peuvent être « de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes...) ».
- Le terme « imposer » signifie « subis et non désirés par la victime ». La circulaire précise : « la loi n'exige toutefois nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante ».



Par exemple, « un silence permanent face aux agissements ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou un supérieur hiérarchique » doivent être compris comme une absence de consentement.

- La circulaire insiste sur le fait que les agissements n'ont pas à être directement sexuels mais « connotés » sexuellement. Ainsi, des agissements non explicitement sexuels (propositions d'aller au restaurant, au cinéma, de partir en week-end...) pourraient être considérés comme tels en fonction du contexte.
- S'agissant de la répétition, la circulaire « exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis ».
- « L'atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant » peut être constituée par « des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes ».
- « La situation intimidante, hostile ou offensante » peut être constituée par « un comportement qui a pour conséquence de rendre insupportables les conditions de vie, de travail ou d'hébergement de la victime ».

Pour le délit « assimilé au harcèlement sexuel »

- Le caractère de gravité des pressions « s'apprécie au regard du contexte et plus précisément des relations existant entre le harceleur et sa victime, de la situation dans laquelle se trouve cette dernière et de sa capacité plus ou moins grande à résister à la pression dont elle fait l'objet ».
- L'acte de nature sexuelle peut être « tout acte de nature sexuelle notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel ».

Zoom

La notion de contrainte



Le simple fait pour une personne d'être liée à un employeur par un contrat de travail la place dans une situation de dépendance et donc de contrainte économique qui est presque toujours intégrée dans la stratégie des agresseurs.

Cette contrainte est particulièrement prépondérante en cas d'attouchements commis sur une personne qui est encore en période d'essai, qui attend le renouvellement d'un CDD ou un passage en CDI, une salariée seule avec un ou des enfants à charge, mais elle pèse également lourdement sur une salariée en CDI. Il peut en effet être encore plus préjudiciable de perdre un emploi en CDI que de perdre un emploi en CDD.

Ces définitions s'appliquent aux agissements qui ont continué au-delà ou commencé à compter du 8 août 2012.

En matière pénale, il n'est actuellement plus possible de porter plainte au-delà de trois ans après le dernier « fait ». En mars 2016, l'Assemblée Nationale a adopté une proposition de loi portant à 6 ans la prescription en matière pénale pour les délits et 20 ans pour les crimes. Au moment où sont écrits ces lignes, le texte est en débat au Sénat. Les délais devraient donc être prochainement modifiés.



Discrimination



La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a créé un nouveau motif de discrimination.

L'article 225-1-1 dispose : « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

L'article 225-2 précise les actes discriminatoires prohibés :

« Entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque.

Refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne.

- Subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1.
- Refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L412-8 du Code de la sécurité sociale.
- La discrimination liée au harcèlement sexuel est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ».

Cette infraction peut être constituée si les actes discriminatoires sont postérieurs au 8 août 2012 et même si le harcèlement sexuel est antérieur à cette date.

Harcèlement moral



Article 222-33-2 du Code pénal : « Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

Un harcèlement de type psychologique est souvent présent en cas de violences sexistes et sexuelles au travail. C'est la stratégie de représailles généralement mise en place par les auteurs de violences quand ils ne parviennent pas à faire céder leur victime.

Exhibition sexuelle



Article 222-32 du Code pénal : « L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible au regard du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

L'entreprise, tout en étant un lieu privé, est, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, « accessible au regard du public ». Un salarié qui exhibe son sexe ou ses fesses sur son lieu de travail (y compris en laissant les portes de vestiaire ouvertes) peut donc être poursuivi sur ce fondement.

Injures



Article R621-2 du Code pénal : « L'injure non publique envers une personne, lorsqu'elle n'a pas été précédée de provocation, est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 1^{ère} classe ».

Depuis le 1^{er} janvier 2004, injurier une personne en raison de son sexe constitue une circonstance aggravante.



Pornographie



Article R624-2 du Code pénal : « Le fait de diffuser sur la voie publique ou dans des lieux publics des messages contraires à la décence est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe.

Est puni de la même peine le fait, sans demande préalable du destinataire, d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages ».

Si la messagerie de l'entreprise est utilisée pour l'envoi d'e-mails à caractère sexiste et/ou pornographique, le délégué syndical peut prendre appui sur cette loi pour interpeller l'employeur.

La jurisprudence considère en outre que c'est un motif de licenciement.

Violences volontaires



Article 222-11 du Code pénal : « Les violences ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de huit jours sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ».

Des circonstances aggravantes sont prévues (personnes vulnérables, violences commises « sur un témoin, une victime ou une partie civile, soit pour l'empêcher de dénoncer les faits, de porter plainte ou de déposer en justice, soit en raison de sa dénonciation, de sa plainte ou de sa déposition »).

À noter



La Cour de cassation a apporté une précision de bon sens en disant que le harcèlement sexuel d'un salarié sur une salariée pouvait être commis « **hors du temps et du lieu de travail** ». Dans cette hypothèse, la responsabilité de l'employeur est tout de même engagée. Cass. soc., 19 oct 2011, n°09-72.672.

La loi du 9 juillet 2010 a créé un article 222-14-3 qui précise que « les violences prévues par les dispositions de la présente section sont réprimées quelle que soit leur nature, y compris s'il s'agit de violences psychologiques ».



EN DROIT DU TRAVAIL

Le harcèlement sexuel : agissements répétés et/ou acte unique



Article L1153-1 du Code du travail relatif au harcèlement sexuel : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1- soit 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 ;
- 2- soit 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 ».

Cette disposition, issue de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, s'applique pour les agissements commis après le 8 août 2012, date d'entrée en vigueur de la loi.

La seule différence avec la définition pénale du harcèlement sexuel est l'absence du verbe « imposer ». L'existence du contrat de travail et la dépendance économique à l'emploi suffisent en effet à « imposer » du harcèlement sexuel.

Harcèlement sexuel : Interdiction de prendre des sanctions, même en cas d'acte unique



L'article L1153-2 issu de la loi du 6 août 2012 dispose : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou

Zoom

La notion de consentement



Si la loi autorise une relation entre une salariée et une personne ayant un lien hiérarchique, nous pouvons interroger la notion de consentement.

En effet, un lien contractuel empêche les salariées d'exprimer leur absence de consentement aussi explicitement qu'elles le souhaiteraient, car elles craignent, souvent à juste titre, des représailles professionnelles.

L'absence de réciprocité peut donc s'exprimer par un silence prolongé, par une gêne manifeste ou par des conduites d'évitement (comme éviter les déplacements professionnels en présence du harceleur, éviter les déjeuners collectifs auxquels il participe etc.).

Voir aussi encadré page 7.

refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

Par rapport à l'ancienne disposition, la protection est donc élargie aux stagiaires et aux candidats à un stage.

Interdiction de prendre des sanctions à l'encontre d'un-e salarié-e pour avoir témoigné ou relaté un harcèlement sexuel.

Un acte unique de harcèlement sexuel, sans « pression grave » et sans intention du harceleur « d'obtenir un acte de nature sexuelle », est



Zoom

Séduction ou harcèlement sexuel ?

Lors des formations données dans le cadre du projet Respectées, de nombreux débats se sont ouverts sur la frontière entre la séduction de l'autre et le harcèlement sexuel.

Ces débats sont plus théoriques que pratiques tant l'expérience montre que la ligne rouge est déjà largement franchie lorsqu'une victime témoigne à quelqu'un ce qu'elle subit, et a fortiori lorsqu'elle franchit la porte du local syndical.

Cette question est éminemment liée à celle du consentement : **la séduction suppose la réciprocité et donc un accord manifeste**. Le harcèlement sexuel suppose l'absence de consentement.

Lorsqu'une personne souhaite entrer dans le jeu de la séduction, les signes sont évidents. L'inverse aussi. Il ne peut donc pas y avoir de confusion entre le harcèlement sexuel et la séduction, d'autant que celui ou celle qui cherche à séduire sera rebuté-e si l'autre n'est pas participatif-ive. Le harceleur sexuel décidera lui de persévérer au-delà du désintérêt, de la gêne, du malaise ou du refus explicite de l'autre.



également interdit sur le fondement de la loi du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui prohibe :

« Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». (Pour exemple, Cour d'appel d'Orléans, 17 février 2011).



Article L1153-3 du Code du travail : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

Ces sanctions sont « nulles » (article L1153-4 du Code du travail), c'est-à-dire qu'elles doivent être annulées. Toutefois, si la salariée licenciée refuse la réintégration, celle-ci doit être indemnisée.

Le sexisme

Jusqu'alors absente du Code du travail, la notion d'agissement sexiste est désormais codifiée à la suite d'un amendement intégré à la loi Rebsamen du 17 août 2015.

Ainsi, l'article L1142-2-1 dispose que :

« 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 ».

Si cet article ne constitue pas une révolution en droit, il constitue un outil syndical dont les militant-e-s doivent se saisir pour rappeler aux employeurs leurs obligations. Le sexisme en entreprise est encore très prégnant comme le montre un rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle datant de mars 2015 qui indique que 80 % des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes.





Si le sexisme n'est pas tolérable dans l'entreprise, il ne l'est pas plus pour les militant-e-s syndicaux qui doivent se positionner sans ambiguïté sur le sujet. Dans un article paru dans CFDT Magazine en octobre 2015, Laurent Berger souligne que « *le sexisme est incompatible avec nos valeurs syndicales* ». (voir page 54).

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le texte de référence de la lutte contre le harcèlement sexuel dans la fonction publique est l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce texte a bénéficié d'une réécriture après la nouvelle rédaction du Code pénal issue de la Loi du 6 août 2012. Les définitions du harcèlement sexuel dans le Code du travail, le Code pénal et les dispositions applicables aux fonctionnaires sont désormais très proches.

Harcèlement sexuel : loi du 6 ter de la loi du 13 juillet 1983

« **Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :**

a) **Soit 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 ;**

b) **Soit 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.**

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

À noter

À l'instar d'une procédure civile au Conseil de prud'hommes, l'autorité disciplinaire n'est aucunement liée par une éventuelle procédure pénale en cours.

- 1/ **Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a), si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;**
- 2/ **Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;**
- 3/ **Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.**

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

Lorsque le juge pénal a statué, ne s'impose à l'autorité disciplinaire que la réalité des faits (appréciation de l'exactitude ou l'inexactitude matérielle des faits et non qualification juridique des faits). En clair, si le juge pénal a relaxé une personne mise en cause pour du harcèlement sexuel, l'employeur public peut tout de même le sanctionner. En effet, la relaxe ne signifie pas qu'il n'existe aucune preuve, mais que les preuves étaient insuffisantes. Or la preuve de certains faits peut être suffisante pour une sanction administrative.



LES CHIFFRES À PROPOS DES VIOLENCES

Après deux décennies relativement pauvres en études sur la réalité quantitative des violences sexuelles et sexistes au travail, nous disposons depuis cinq ans de plusieurs enquêtes dont les résultats se recourent.

En 1991, une première enquête de l'institut Louis Harris - effectuée avant que le harcèlement sexuel ne soit défini dans le droit français (1992) - montre une première réalité des violences subies par les femmes :

- 48 % des femmes affirment qu'elles travaillent dans un climat général sexiste et déplaisant,
- 63 % déclarent avoir fait l'objet de propos et de gestes douteux,
- 60 % ont été victimes d'avances répétées malgré leur refus,
- 12 % d'avances sont assorties de chantage.

Il faut ensuite attendre 2007 (!) pour disposer d'études sérieuses sur la réalité quantitative des violences sexuelles et sexistes.

« Cadre de vie et sécurité » réalisée en 2007 par l'INSEE

L'enquête indique que pour 2,2% de femmes - âgées de 18 à 59 ans - victimes de viol, celui-ci a été commis dans **4,7% dans le cadre du travail**.

Pour 40% des femmes qui ont souffert de caresses, baisers et autres gestes déplacés non désirés, ceux-ci ont été commis dans **25% des cas sur le lieu de travail**.

Enquête sur les salariées de Seine-Saint-Denis réalisée en 2007

Si aucune étude concernant la totalité du territoire français n'a été commandée à des chercheurs-ses ou à un institut spécialisé ces dernières années, une enquête a tout de même été menée en 2007 à l'échelle d'un département : la Seine-Saint-Denis. Même si elle se borne à un territoire limité, elle est certainement la plus complète sur le thème des violences sexistes et sexuelles.

Cette étude a été faite à l'initiative de la sous-commission « prévention du harcèlement sexuel au travail » de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation (DDTEFP) de Seine-Saint-Denis et de l'Association pour la prévention et la médecine du travail (AMET).

1774 salariées de Seine-Saint-Denis ont répondu à un questionnaire anonyme remis lors de la visite médicale, quelle qu'en soit la nature.

Même si ce questionnaire souffre d'imperfections (il porte sur les violences subies dans les 12 derniers mois, alors que les victimes qui ont subi des violences ont souvent démissionné et n'ont retrouvé un emploi qu'après une période de reconstruction supérieure à un an), les résultats montrent ce qui semble être la réalité des violences :

- 45 % des femmes déclarent avoir entendu des blagues sexistes ou sexuelles, dont la moitié de façon répétée,
- 19 % ont subi des insultes ou des injures,
- 14 % déclarent être confrontées à la présence de pornographie sur leur lieu de travail,
- 13 % ont subi des attitudes insistantes ou gênantes,
- 9 % des avances sexuelles « agressives »,
- 2 % ont été coincées pour être embrassées,
- 2,4 % ont subi des attouchements à des endroits connotés sexuellement,
- 0,6 % ont été violées.



Enquête IFOP / Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel au travail, 2014

- 20% des femmes déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail,
- 41% de la part de leur collègue ; 22% de la part de leur employeur,
- 30% n'en parlent à personne.

Enquête de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne, 2014

En mars 2014 également, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne a publié la plus vaste enquête réalisée à ce jour dans l'UE sur la violence à l'égard des femmes.

Les femmes ont été interrogées sur le harcèlement sexuel dont elles ont été victimes, l'année précédant l'enquête et depuis l'âge de quinze ans, dans et hors environnement professionnel.

Onze questions, correspondant à onze manifestations possibles du harcèlement sexuel, leur ont été posées. Six manifestations du harcèlement sexuel sont considérées comme étant les plus graves et ont fait l'objet d'un traitement statistique distinct.

La première question portait en effet sur le fait d'avoir été « touchée, étreinte ou embrassée contre son gré », agissements relevant de la catégorie pénale des agressions sexuelles en droit français.

- 30% des Françaises ont déclaré avoir été victimes d'une ou plusieurs des onze manifestations de harcèlement sexuel au cours des douze derniers mois, tandis que 18% ont déclaré avoir été confrontées à au moins une des six manifestations les plus graves.
- 75% des Françaises ont déclaré avoir été victimes d'une ou plusieurs des onze manifestations de harcèlement depuis leurs quinze ans, tandis que 60% d'entre elles ont déclaré avoir été confrontées à au moins une des six manifestations les plus graves.

2.

LE RÔLE DES SYNDICALISTES



2. LE RÔLE DES SYNDICALISTES

Les syndicalistes ont un rôle central à jouer dans la prévention et la prise en charge des violences sexuelles et sexistes au travail.

Dans chacun de leurs rôles tenus dans l'entreprise (délégué syndical, délégué du personnel, élu CE, membre du CHSCT), dans la fonction publique (permanents, élu-e-s CT ou CAP, membres CHSCT...) ou dans les structures syndicales (fédérations, syndicats, unions régionales et départementales etc.), les syndicalistes peuvent agir au niveau de la prévention, mais aussi dans la prise en charge des victimes.

La première mission sur le lieu de travail consiste à légitimer les organisations syndicales sur la question des violences sexuelles et sexistes. Il faut montrer aux victimes comme aux auteurs des violences que les syndicats agissent sur cette question. En effet, pour différentes raisons, la plupart des victimes ne considèrent pas les représentants du personnel comme un recours dans l'entreprise. Nous rentrons alors dans une sorte de cercle vicieux dans lequel les militant-e-s ne font pas de la lutte contre les violences sexuelles une priorité car les victimes ne viennent pas les voir ; et les victimes ne viennent pas les voir car les militant-e-s n'affichent pas leurs compétences ou leur intérêt pour le dossier.

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail doit faire partie des dossiers pris en charge par les organisations syndicales, au même titre que d'autres thématiques considérées comme plus « classiques » pour de meilleures conditions de travail.

LE CHSCT (COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL)

La loi du 23 décembre 1982 qui a pour objet d'agir sur les conditions de travail, indique le rôle du CHSCT destiné à assurer le respect des prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité.

L'article L4612-1 du Code du travail définit précisément les contours de cette institution :

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

- 1- De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- 2- De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- 3- De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ».

Depuis le décret n°2011-774 du 28 juin 2011, le CHSCT dans la fonction publique détient sensiblement les mêmes compétences que le privé.

Pour ce qui concerne la prévention du harcèlement dans son ensemble et sexuel en particulier, le CHSCT est un terrain d'action primordial. En vertu de la loi du 2 novembre 1992, le Code du travail disposait déjà (article L122-46 à cette époque) que les salarié-e-s ne pouvaient être sanctionné-e-s, licencié-es ou faire l'objet de discriminations (...) pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement (...) de nature sexuelle. Depuis la loi (n°2002-73) du 17 janvier 2002, un autre article (L1152-1) a été introduit, précisant qu'aucun-e



salarié-e « **ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel** ».

Cette même loi étend le rôle et la mission du CHSCT dans ce double domaine, puisque « la protection de la santé du salarié » s'entend désormais au sens « physique et mental » du terme. De plus, le Code du travail (article L4612.3) prévoit que ce même Comité « peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral. Le refus de l'employeur est motivé ».

À cela s'ajoute l'article L1153-5 qui oblige l'employeur à mettre en œuvre une politique de prévention : « **L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal** ».

Enfin, parmi les principes généraux de prévention prévus à l'article L4121-2, la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a ajouté : « **7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L1152-1 et L1153-1** ».

Cet arsenal juridique complet n'attend plus que d'être utilisé par les équipes syndicales ! Faute de formation des élus, les CHSCT deviennent parfois des instances consultatives dont l'ordre du jour est dicté par le seul chef d'entreprise ou le DRH. Il faut savoir prendre des initiatives, et notamment proposer des actions de prévention du harcèlement sexuel et du sexisme (voir pages précédentes).

LES DÉLÉGUÉ-E-S DU PERSONNEL

Apparu-e-s sous le Front populaire en 1936, les délégué-e-s du personnel (DP) ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires et à l'application des lois et des conventions collectives, dans les entreprises occupant au moins onze salariés (art 2313-1 du Code du travail).

Ils-Elles sont élu-e-s, souvent sur liste syndicale : ils ne sont cependant pas officiellement des représentants syndicaux.

Les délégués sont les interlocuteurs naturels et réguliers (une fois par mois minimum) de l'employeur et les plus à même d'aborder les questions de violences sexuelles et sexistes lors des réunions DP.

La mission principale du DP est en effet de servir d'intermédiaire entre les salarié-e-s et l'employeur, d'être informé et consulté sur un certain nombre de questions, de faire le lien avec les autres institutions représentatives dans l'entreprise ou hors de l'entreprise (inspection du travail).

En outre, dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, les délégué-e-s du personnel sont investis des missions dévolues au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT). C'est également le cas dans les entreprises entre 50 et 300 salariés en cas de Délégation Unique du Personnel (DUP).



Si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour l'application des dispositions légales, le DP a la possibilité de saisir l'inspection du travail, et d'accompagner ce dernier lors des visites de contrôle dans l'entreprise.

Au niveau du droit

Article L. 2313-2

« Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral [ajout loi du 6 août 2012] ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor ».

Zoom

Délégué du personnel homme



Dans l'absolu, la sur-représentation de DP hommes par rapport aux DP femmes est un problème. C'est pour cette raison que la CFDT incite ses équipes à une plus grande mixité des listes, comme le suggère également la loi de 2001 sur l'égalité professionnelle. L'application de la mixité proportionnelle dans les élections professionnelles, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017, contribuera à améliorer la représentation des femmes dans les prochaines années.

Dans cette attente, et concernant le harcèlement sexuel, nous pouvons penser que l'appartenance au sexe masculin d'une grande part des délégués du personnel est un frein supplémentaire pour les victimes, plus à l'aise avec une femme pour s'exprimer.

Mais même si la principale raison du silence des victimes dans l'entreprise tenait au fait que la majorité des DP sont des hommes, il ne faudrait pas cependant s'en faire une excuse.

Les hommes élus qui se montrent sans ambiguïté dans leur attitude face au sexisme, et volontaires en affichant leur compétence pour prendre en charge les victimes, deviendront pour les victimes des interlocuteurs naturels dans l'entreprise.

Être un DP homme ne doit donc pas être un problème pour traiter ces sujets.



La loi du 31 décembre 1992 peut permettre d'appuyer, en cas de nécessité, l'action du délégué du personnel face à l'employeur. En effet, sa traduction dans le Code du travail précise, par l'article L2313-2, que les DP sont « les défenseurs des personnes et des libertés individuelles ».

Les dispositions de cet article sont applicables lorsqu'il existe des divergences sur la réalité de l'atteinte aux droits des personnes dénoncée par le DP ou lorsque l'employeur saisi d'une telle atteinte ne diligente pas d'enquête (cass. soc. 28 mars 2006, n°04-41.016, BC V n°126 ; RJS 6/06 n°690).

Article L. 1154-2

« Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L1152-1 à L1152-3 et L1153-1 et L1154-4 [les articles qui interdisent le harcèlement moral et le harcèlement sexuel]. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment ».

Pratiques syndicales

Pour remplir ses fonctions, le-la délégué-e du personnel a le droit d'afficher sur les panneaux mis à disposition, et de se déplacer dans l'entreprise pour prendre contact avec les salarié-e-s sur leur poste de travail.

Avec la section, il conviendra de réfléchir aux pistes qui permettront d'utiliser utilement ces deux pouvoirs pour convaincre et permettre aux victimes de s'exprimer, notamment par des campagnes d'information via des affiches ou des brochures. Cela pose plus largement la question des pratiques syndicales.





LA PRÉVENTION

S'il est nécessaire de convaincre un employeur réticent à l'idée de mettre en œuvre une politique de prévention des violences sexuelles et sexistes, le premier argument qu'un-e syndicaliste peut avancer est qu'il est dans l'intérêt de la collectivité du travail dans son ensemble - et donc de l'employeur - d'évoluer dans un milieu exempt de violences.

Le rôle de l'employeur est de veiller à maintenir un climat de travail serein. Celui du syndicat est de l'inciter à le faire.

Une des premières préventions consiste à diffuser un message clair auprès des salariés : « aucune tolérance face au sexisme dans l'entreprise, sévères sanctions pour les auteurs de harcèlement sexuel ». Doivent venir ensuite des actions de sensibilisation, de formation, de dispositifs d'accueil des victimes, qui peuvent (mais pas nécessairement) s'envisager par un accord d'entreprise (voir page 44).

Un exemple d'intervention en CHSCT

« Le législateur a rédigé une loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui renforce votre obligation de prévention née notamment de l'article L1153-5 du Code du travail « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ». Nous souhaitons savoir quelles sont les mesures que vous avez déjà prises, et celles que vous allez prendre pour prévenir le sexisme et les violences sexuelles et sexistes dans l'entreprise ? ».

L'employeur peut répondre

1) « Pourquoi cette question : il n'y a pas de harcèlement sexuel dans mon entreprise ! ».

Deux réponses possibles (au moins !) :

- C'est un sujet sur lequel les victimes ne parlent pas spontanément, mais nous avons eu quelques retours qui nous laissent penser qu'il y a des formes de sexisme dans certains services : l'absence de communication sur le harcèlement risque de favoriser les comportements à risque : vous devez donc jouer votre rôle de prévention.
- « 25 % des agressions sexuelles ont lieu dans le cadre du travail, 1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel dans son parcours professionnel : s'il n'y a pas eu de cas, tant mieux. Mais on ne va pas attendre qu'il y en ait un pour agir. D'autant plus qu'on vient de vous rappeler vos obligations ! ».

2) « Il est inscrit dans le règlement intérieur, à l'article XX, que le harcèlement sexuel est interdit sur le lieu de travail »

Votre réponse spontanée : « L'inscription au règlement intérieur n'est pas suffisante pour qu'on puisse considérer que « toutes les dispositions nécessaires » sont prises pour prévenir les agissements de harcèlement sexuel ».

Pour la CFDT, il faut à minima un message clair qui peut être rappelé en réunion de service par les cadres intermédiaires ou agents de maîtrise :

- Aucune tolérance face au sexisme dans l'entreprise,
- Sévères sanctions pour les auteurs de harcèlement sexuel,
- et dispositif mis en place pour les victimes.



3) « Non, je ne veux pas : on n'a pas de cas, on n'en aura jamais ».

Depuis plusieurs années, la CFDT travaille spécifiquement sur les questions de violences sexuelles et sexistes au travail : formation des militants, brochures et affiches, site Internet dédié... Il ne nous semble pas possible d'affirmer qu'une entreprise soit préservée des agissements de harcèlement sexuel. Par ailleurs, ce n'est évidemment pas parce qu'il n'est pas visible qu'il n'existe pas !

La prévention, comme nous vous l'avons dit, est simple à mettre en place.

Et s'il ne change pas d'avis :

Nous regrettons votre refus de prévenir le harcèlement, mauvais signal fait à vos salariés et salariées. Nous en prenons acte, et nous nous réservons le droit de le communiquer largement. (Bien entendu, il faut adapter cela aux relations sociales dans votre entreprise !).

4) « La loi existe : elle est écrite et applicable et c'est de la responsabilité de chacun des salariés de l'appliquer »

Et non ! Si cette affirmation s'entend sur les dispositions pénales à l'encontre des auteurs, l'entreprise a la responsabilité de la santé physique et psychique (la cour de Cassation est sévère envers les employeurs à ce propos). Les auteurs des faits de violences sexuelles et sexistes dans le cadre du travail ne sont donc pas les seuls responsables de leurs actes.

5) « J'ai mis en place des mesures de prévention »

Il cite lesquelles. Et vous approuvez si ces initiatives vous semblent correctes.

Toutes ces hypothèses de questions et de réponses ne sont que des hypothèses. à chacun d'adapter en fonction de ses instances et de leurs compositions !

Dans la fonction publique

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique souligne dans son Axe 4 (voir page 52) que l'employeur « fonction publique » doit prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Cela peut prendre les mêmes formes que le droit privé, en invoquant par exemple la mesure n°15 de cet accord qui précise que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention.

À nous, syndicalistes, de les mobiliser !

Nous pouvons également nous appuyer sur la circulaire relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique éditée à la suite de la Loi du 6 août 2012. Elle précise les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique.



À cet égard, outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes de tels agissements, la circulaire rappelle également que les situations de souffrance liées à ces agissements au sein de l'administration rendent impérieuse, en amont, la mise en œuvre de mesures préventives. Elle précise que la première des préventions repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service.

LES RECOURS EXTERNES À L'ENTREPRISE

Les services de santé au travail (décret du 30 janvier 2012)

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

À cette fin, ils :

- Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs ;
- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs ;
- Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire...

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.

Le médecin du travail exerce un rôle préventif et **conseille** l'employeur, les salarié-e-s et les représentants du personnel **en matière de santé et d'hygiène au travail**. Il contribue notamment à l'amélioration des conditions de vie, de travail et d'hygiène dans l'entreprise, la **prévention des risques** d'accident du travail.

S'il le juge nécessaire, le médecin du travail peut proposer une mutation ou une transformation de poste au vu de l'état physique et mental du salarié. L'intervenant en prévention des risques professionnels dispose de compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail (art. R. 4623-37), du temps nécessaire et des moyens requis pour remplir ses missions.

Dans un objectif exclusif de prévention, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui et communique les résultats de ses études au médecin du travail (art. R. 4623-38).

L'Inspection du travail

Invitée permanente du CHSCT, l'inspection du travail a pour mission générale de veiller à l'application du droit du travail. Pour ce faire, les inspecteurs et inspectrices du travail disposent d'un droit d'investigation qui leur donne notamment un droit d'entrée et de visite sans avertissement préalable. Ils peuvent également mener une enquête, notamment en interrogeant les salarié-e-s, et en demandant communication des documents.

Les inspecteurs du travail constatent également les infractions commises en matière de discriminations prévues à l'article 225-2 (3° et 6°) du Code pénal, **les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du même code.**



Notons enfin que l'inspecteur du travail est tenu à diverses obligations dont :

- l'impartialité (attitude excluant toute manifestation de préjugés),
- la confidentialité des plaintes,
- la discrétion tant à l'égard de l'employeur que des salarié-e-s et des représentant-e-s du personnel.

Nous conseillons systématiquement aux victimes de violences sexuelles et sexistes de saisir l'inspection du travail et a minima de la mettre en copie des courriers dénonçant auprès de l'employeur les faits dont elles sont victimes.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/>

L'Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)

L'AVFT est une association indépendante. Elle ne dépend d'aucun parti politique, n'a aucun lien structurel avec un syndicat ou une autre association, ne fait pas partie d'une fédération d'associations qui défend les droits au travail et à l'intégrité de la personne.

L'article 2 de ses statuts stipule : « L'AVFT agit pour faire disparaître les violences patriarcales de toute nature, notamment sexuelles, dont les femmes sont les principales victimes. Elle milite pour garantir la liberté, l'intégrité, l'inaliénabilité, notamment physique et sexuelle, des individu-es. Elle s'est cependant spécialisée dans la lutte contre les discriminations sexistes et des violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail. Compte tenu de cette spécificité, l'AVFT s'attache à ce que les employeurs remplissent leurs obligations légales et jurisprudentielles en matière de harcèlement sexuel, de protection et de sécurité des salarié-e-s ».

Les moyens de cette lutte sont notamment de :

- soutenir, de défendre et d'intervenir auprès des victimes de discriminations sexistes et de violences sexistes et sexuelles, en particulier lorsqu'elles sont commises dans les relations de travail, qu'elles soient majeures ou mineures, femmes ou hommes,
- dénoncer ces violences et de sensibiliser la population par tous les moyens adaptés ; plus généralement, d'agir afin d'impulser des prises de conscience individuelles et collectives,
- sensibiliser et de former les personnes et les professionnel-les ayant un rôle à jouer dans le dévoilement, la prise en compte, la prévention et la sanction des violences sexistes et sexuelles.
- effectuer des recherches, notamment juridiques, sur les violences sexistes et sexuelles et plus globalement sur les violences contre les femmes ».



L'association peut jouer un rôle de conseil auprès de militant-e-s qui seraient en difficulté dans la prise en charge d'une victime.

Téléphone : **01 45 84 24 24**
(de 9h30 à 15h du lundi au vendredi)

www.avft.org



Zoom

La médecine du travail



Le rôle du médecin du travail est défini à l'article L4624-1 du Code du travail dans un but exclusivement préventif qui consiste à « proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformation de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs (...) ».

Dorothée Ramaut (Journal d'un médecin du travail, Cherche-midi, 2006), octroie une deuxième grande mission à sa profession : « une action sur le milieu du travail : le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel et des services

sociaux. Son champ d'action couvre l'amélioration des conditions de vie ou de travail dans l'entreprise (...) ». Dans ce même ouvrage, elle note plus loin que « Malheureusement, avec certains confrères, le dialogue est extrêmement difficile, ils pensent parfois que nous sommes aux ordres du chef d'entreprise et que notre rôle est d'aider le patron à faire une sélection ».

Ceci peut expliquer que le médecin du travail n'est pas un interlocuteur naturel des victimes de violences sexuelles et sexistes. En 1990, la sociologue Sylvie Cromer notait déjà que « concernant le harcèlement sexuel, [la médecine du travail] ne constitue que le sixième recours, dont les salariés précisent rarement le résultat

obtenu ». Ce constat est regrettable, car une intervention adaptée d'un médecin du travail sensible à ces questions auprès d'une victime de harcèlement sexuel peut s'avérer capitale en termes de protection de la santé et dans le rapport de force à instaurer avec un employeur récalcitrant.

Il ne faut pas négliger ce relais, d'autant que les décrets du 30 janvier 2012 relatifs à l'organisation des services de santé au travail et de la médecine du travail leur donnent de nouveaux moyens. En outre, la loi du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel a précisé que le médecin du travail avait un rôle de conseil en matière de prévention du harcèlement sexuel (article L4622-2 CT).

3.

LA PRISE EN CHARGE DES VICTIMES



3. LA PRISE EN CHARGE DES VICTIMES

L'ACCUEIL DE LA VICTIME PAR LE SYNDICAT

Très peu de victimes de violences sexuelles et sexistes en parlent. Et si c'est le cas, leur premier réflexe est de se diriger vers des personnes extérieures à l'administration ou l'entreprise (famille, amis, médecin, association...). Il y a donc, sur ces questions, un a priori sur les syndicats. Nous devons rassurer. La première chose à dire à une salariée est que vous ne ferez ni ne direz rien sans son accord explicite.

Le lieu de l'accueil

Si une salariée demande à vous voir en tête à tête, il faut prévoir un lieu pour cela qui ne sera pas forcément le local syndical, lieu de passage par définition. Dans la mesure du possible, il faut donc pouvoir disposer d'un autre bureau (dans l'entreprise, ou à l'extérieur dans une Union départementale par exemple).

Si c'est dans le local syndical, il faudra veiller à ne pas être dérangé ni par le passage, ni par le téléphone...

De la même façon, le rangement du local devra être adapté pour accueillir les paroles d'une victime (éviter de le faire entre des cartons, des piles de tracts etc.).

L'attitude

« Tu es sûre de ce que tu me dis ? » « Jean-Paul ? Ça me semble bizarre... T'es sûre ? ».

Oui, elle est sûre. Donc évitons ces phrases parasites qui insécurisent la salariée et donnent surtout l'impression (réelle ou pas) que vous ne la croyez pas, voire ne la croyez jamais.

Lors du premier entretien, il faut écouter la parole de la victime, reformuler si c'est nécessaire (une féllation imposée n'est pas du harcèlement, mais un viol), et aider la victime à dérouler son récit.

Le plus simple et le plus sûr reste le récit chronologique : depuis son entrée dans l'entreprise

jusqu'à aujourd'hui. Si vous êtes deux pour écouter la victime (nous vous le conseillons), l'un prend des notes (les plus précises possibles) et l'autre écoute avec empathie la salariée.

La fin de l'entretien

La salariée ne doit pas partir sans une idée précise de ce qu'elle doit faire et de ce que vous ferez. Il faut à ce sujet être précis et se donner des délais.

LES ACTIONS POSSIBLES DANS LES ENTREPRISES

Il est utile de rappeler que chaque action devra recevoir au préalable l'accord explicite de la victime. Le rôle du syndicat est de lui donner les pistes ou les recours possibles : c'est à elle de choisir.

Le syndicat peut saisir l'employeur à partir de l'instant où l'employeur entend parler d'une situation de violences sexuelles au sein de son

Zoom

Le déroulé de l'entretien



La salariée victime de violences sexuelles va vraisemblablement commencer son récit par la fin, puis relater des faits dans le désordre. Il faut prendre le temps (et comme ça peut être long, autant l'anticiper pour ne pas montrer de signes d'impatience aux victimes, que cela risque de « bloquer » dans leur récit !) de reprendre les faits chronologiquement depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'aux faits. Cette méthode d'entretien permet de mettre en lumière la stratégie de l'agresseur et ainsi de déculpabiliser la victime qui pourrait considérer qu'elle est responsable de ce qui lui arrive.



entreprise, il est de sa responsabilité de s'en saisir, même si la victime ne l'a pas encore sollicité. Attention cependant à ne pas brusquer les victimes en les enjoignant de dénoncer, de saisir officiellement l'employeur. Elles finissent presque toujours par le faire, à condition de ne pas y avoir été forcées et d'avoir pu choisir ce qu'elles considèrent comme étant le « bon moment » pour elles.

Il est toujours possible de pousser l'employeur à communiquer, de manière globale et non nominative, sur l'interdiction du harcèlement sexuel, sa politique de traitement des plaintes et les risques encourus par le harceleur. Un message susceptible d'encourager les victimes à parler.

Droit d'alerte

Article L4131-2 du Code du travail

« Le droit d'alerte du délégué du personnel et/ou au CHSCT : une mission d'alerte incombe au délégué du personnel et/ou au représentant CHSCT, qui est le pendant du droit de retrait dont disposent les salarié-e-s.

« Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L4132-2 ».

L'enquête que déclenche le droit d'alerte est nécessairement contradictoire : l'employeur doit la mener avec le délégué du personnel et/ou le représentant CHSCT.

Son usage est donc très important pour éviter que l'enquête soit menée de manière partielle et il signifie à l'employeur que la salariée ne sera pas seule dans son parcours.

La victime peut saisir l'employeur

Dans les entreprises

La victime peut saisir l'employeur des faits de violences. Nous conseillons de le faire

formellement, par une lettre recommandée avec accusé de réception dans laquelle la victime pourra décrire les violences dont elle est ou a été victime, exposer ce qu'elle souhaite obtenir de la part de l'employeur et lui demande un rendez-vous (elle peut alors demander à être accompagnée par un délégué syndical) afin d'exposer ses demandes et de connaître ses positions.

Pour mémoire

Article L1153-3 du Code du travail

« **Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés** ».

Dans la fonction publique

Dans la fonction publique, la victime peut saisir son employeur. Elle bénéficie alors de la protection fonctionnelle. L'administration a alors plusieurs obligations, notamment de mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles le/la fonctionnaire est exposé-e. L'administration a également une obligation d'assistance juridique (pour le volet pénal par exemple) et de réparation.

La victime peut saisir le Conseil de prud'hommes ou le Tribunal administratif

Doit-on conseiller à une victime de harcèlement sexuel de saisir le Conseil de prud'hommes ou le Tribunal administratif (si elle est fonctionnaire) ?

Si la victime est toujours salariée, il n'existe pas de réponse-type à cette question car tout dépend du niveau de dialogue et de rapport de force dans l'entreprise. Un bon rapport de force construit par nos équipes syndicales peut (doit) être beaucoup plus efficace qu'une saisine du Conseil de prud'hommes. Cette dernière pouvant être cependant un appui face à un employeur récalcitrant (qui est nécessairement le responsable des faits même s'il n'en est pas l'auteur).



« La justice est saisie, on ne peut rien faire » / « Si la justice n'est pas saisie, on ne peut rien faire ».

C'est l'injonction paradoxale qui est souvent faite aux victimes de harcèlement sexuel, qu'elles soient salariées du secteur privé ou fonctionnaires.

Les employeurs conditionnent en effet le plus souvent leur réaction à un dépôt de plainte des victimes. Mais quand elles ont porté plainte, ils font dépendre leur réaction de la décision rendue dans les tribunaux.

Ainsi, se retranchent-ils derrière l'autorité du juge pénal pour s'abstenir de réagir, de prendre les mesures protectrices à l'égard des victimes ou engager des procédures disciplinaires à l'encontre du mis en cause.

Ce « joker » utilisé par les employeurs ne répond pourtant à aucune règle de droit.

Le harcèlement sexuel est une infraction pénale et constitue une faute au regard de l'entreprise et de l'administration, qui peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Les deux procédures sont indépendantes, elles n'ont pas les mêmes fondements, le même objet et n'obéissent pas aux mêmes règles de preuve. Ainsi, de nombreux agissements peuvent-ils constituer des fautes disciplinaires, sans être, pour autant, des délits. À l'inverse, des faits constituant des infractions pénales constituent nécessairement une faute disciplinaire, les constatations matérielles du juge pénal faisant autorité en matière disciplinaire.

Par conséquent :

- La sanction disciplinaire peut se cumuler à la sanction pénale,
- La sanction disciplinaire peut être prise en contrariété avec une décision de justice,
- Une sanction disciplinaire peut être prononcée alors même que la victime n'a pas porté plainte, ce qui procède de son choix le plus strict,
- Une sanction disciplinaire doit obligatoirement être prononcée en cas de sanction pénale.

En résumé, l'employeur privé ou public :

- Doit agir, qu'une plainte ait été déposée ou non par la victime,
- Doit agir, même si une enquête de police ou de gendarmerie est encore en cours,
- Peut prononcer une sanction, même si une enquête de police ou de gendarmerie est encore en cours,
- Peut prononcer une sanction, même si une sanction pénale est déjà intervenue,
- Peut prononcer une sanction, même si la plainte pénale n'a pas abouti,
- Doit prononcer une sanction, si la plainte pénale a abouti à une condamnation.

Si la victime a quitté l'entreprise (démission, licenciement, rupture conventionnelle...), il est probable que ce soit le seul lieu par lequel elle pourra obtenir réparation.

LA CONSTITUTION D'UN DOSSIER

Il ne s'agit pas de remplir un formulaire préétabli mais de rassembler tous les éléments qui peuvent être utiles à la défense de la victime, et notamment son témoignage qui en sera la pièce maîtresse. L'accompagnement du syndicaliste dans cette étape est essentiel pour donner des éléments de méthodes à la victime.

Le dossier sera alimenté au fur et à mesure de l'évolution de la situation. Il permet par ailleurs à la victime, mais aussi au militant qui l'accompagne, de prendre du recul pour élaborer les stratégies les plus adéquates et décider en connaissance de cause.

Il va de soi que si les employeurs ne peuvent se retrancher derrière l'existence ou l'inexistence d'une plainte pénale pour se dispenser d'agir, il en va de même des syndicalistes ! Il n'est pas possible, et cela n'aurait aucun sens, de conditionner l'action syndicale au dépôt d'une plainte.



La constitution du dossier



Vous réunirez (avec la victime évidemment) les pièces ou informations concernant :

La situation de travail :

- Contrat de travail et fiches de paie,
- Évolution de votre situation professionnelle (poste, promotion, rétrogradation...).

Le(s) agresseur(s) :

- Nom et position hiérarchique,
- A-t-il de l'influence et sur qui ?
- A-t-il en général une attitude offensante, sexiste ?
- Agressé-t-il ou a-t-il agressé d'autres personnes ?

Sur les agissements de l'agresseur :

- Le récit détaillé et chronologique des agressions : le contexte, l'heure, le lieu, les paroles et gestes exacts de l'agresseur, même si cela gêne la victime,
- Ses menaces ou/et ses promesses, en précisant celles mises à exécution, les contraintes subies, tout écrit ou tout objet que l'agresseur aurait fait parvenir à la victime ("post-it", petits mots, lettres, cadeaux acceptés ou refusés, pornographie).
Les enregistrements clandestins peuvent valoir comme élément de preuve en matière pénale.

Sur les répercussions du harcèlement :

- Sur le travail de la victime : avertissements, sanctions disciplinaires, brimades, « mises au placard »,
- Sur ses relations personnelles et sociales,
- Sur sa santé : arrêts de travail, certificats médicaux, traitements médicaux.

Sur les démarches de la victime :

- auprès du harceleur,
- auprès de votre hiérarchie,
- auprès des collègues, délégués du personnel et syndicaux, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail,
- auprès de l'inspection du travail, la médecine du travail, la police/gendarmerie, des chargées de missions départementales et régionales aux droits des femmes (rattachées au Préfet),
- auprès des associations.

La victime doit dater et préciser les réponses obtenues, garder les justificatifs de ses différentes démarches (double de vos écrits, preuve de leur envoi), ainsi que les traces de ses dépenses (affranchissement du courrier, téléphone, frais de déplacement, photocopies) afin d'évaluer le préjudice financier.

4.

LES ACTIONS DE LA CFDT DEPUIS 40 ANS



LES ACT!ONS DE LA CFDT DEPUIS 40 ANS

ANNÉES 70 : LE DÉBUT D'UN TRAVAIL SPÉCIFIQUE SUR LA QUESTION DES FEMMES

C'est au début des années soixante-dix que débute une réflexion spécifique de la CFDT sur la question des femmes dans le monde du travail et plus globalement dans la société.

Dès février 1971, le Bureau national encourage la constitution de commissions de travailleuses mandatées par leurs structures pour :

- leur permettre d'appréhender la dimension collective de ce qu'elles perçoivent généralement comme des problèmes individuels ;
- que les structures syndicales intègrent effectivement la lutte pour la libération des femmes dans leur stratégie et leur action quotidienne.

Sous l'impulsion de la secrétaire nationale Jeannette Laot, le Bureau national valide deux ans plus tard, en 1973, son adhésion (à titre personnel, en tant que membre du bureau fondateur) au MLAC (Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception) : c'est un véritable tournant idéologique pour la CFDT qui, rappelons-le, était encore dix ans avant une organisation chrétienne (la CFTC).



Jeannette Laot

Le 37^e congrès CFDT de 1976 adopte par la suite une résolution contenant des textes de lutte contre les discriminations : « Chaque femme doit avoir la possibilité de travailler et d'assurer une base économique à son indépendance sans aucune

discrimination légale ou de fait (...) » et instituant au sein de l'organisation syndicale une commission confédérale de réflexion et d'action sur les problèmes des travailleuses. Cette commission, à l'origine de nombreuses orientations prises par la CFDT sur le sujet, existe toujours aujourd'hui sous l'appellation de Commission Confédérale Femmes (CCF). En 1979, la CFDT publie un ouvrage qui est le premier de l'organisation syndicale sur le thème de l'égalité professionnelle *Travailleuses : Combat pour une libération*.

Les premières lignes de l'ouvrage (l'édito) sont écrites par Jeannette Laot, toujours secrétaire nationale CFDT à cette époque : « Au cours de plus de quinze années d'action et de réflexion sur les causes de la surexploitation des travailleuses, la CFDT a élaboré une politique revendicative originale liant étroitement lutte des classes et libération des femmes. Elle est la seule susceptible d'aboutir à la suppression des inégalités et des discriminations que subissent les travailleuses dans et hors de l'entreprise ».



Rassemblement de militantes - 8 mars 1984



Ce qui frappe, à la lecture de cet ouvrage de 150 pages, c'est son incroyable actualité. Il suffirait de mettre à jour quelques chiffres pour pouvoir l'éditer en librairie en 2016. Les titres de chapitre sont éloquentes : on y trouve entre autres « nature féminine ou condition culturelle ? », « les conséquences de la double journée sur l'organisation du travail » ou encore « des obstacles liés à la conception de la famille ».

Ce document montre que la CFDT a été active sur ce thème dès l'entrée massive des femmes sur le marché du travail au cours des années 70, même s'il n'est pas question à cette époque de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles ou sexistes.

En 1982, la CFDT adopte des quotas pour rendre obligatoire la présence de plusieurs femmes dans ses instances confédérales. Un combat qui reste d'actualité en 2013 puisque la CCF mène une campagne spécifique et ambitieuse pour favoriser la place des femmes dans les structures CFDT et la mixité des responsables.

1990, LA CFDT REVDIQUE UNE DÉFINITION LÉGALE DU HARCÈLEMENT SEXUEL

À la fin des années quatre-vingt, la CFDT édite un ouvrage *Femmes, clés pour l'égalité* écrit par une ancienne membre de la Commission Travailleuses et désignée en 1988 première secrétaire confédérale femmes, Béatrice Ouin.

Dans ce livre, nous retrouvons la plateforme revendicative de la CFDT « Pour le respect et la dignité des femmes, la CFDT revendique : une définition légale du harcèlement sexuel, une législation qui ne décourage pas la victime de porter plainte, des condamnations pour les employeurs qui laissent de telles pratiques s'exercer



Rencontre Mixité - 13 décembre 1989

dans leurs entreprises, ainsi que pour ceux qui ne respectent pas la dignité des femmes ».

De ce premier pas en 1990 suivra une participation de Béatrice Ouin au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Ce conseil travaillera notamment sur le projet de loi visant à introduire la notion de harcèlement sexuel dans le Code du travail.

Dans une publication de la commission européenne sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les auteurs de l'étude pointent d'ailleurs que c'est « la CFDT qui a été le plus tôt sensible au problème ».

En 1990, le syndicat commande à l'institut CSA une enquête sur « la condition des femmes actives en France » pour mieux connaître la dimension du phénomène du harcèlement sexuel. Cette enquête confirme que c'est une réalité vécue par les femmes dans le monde du travail.



La même année, la CFDT réunit 2 000 femmes de l'organisation pour un grand rassemblement féministe intitulé « Actuelles 90 ». C'est le deuxième rassemblement de ce type, mais le premier à aborder, lors d'une table ronde, la problématique du harcèlement sexuel au travail, en s'appuyant notamment sur le sondage CSA. Lors de cette table ronde (en présence de Marie-Victoire Louis de l'AVFT, Claude Evin, ministre des Affaires sociales et de la Solidarité et Michèle André, secrétaire d'État aux Droits de la femme), Nicole Notat - alors secrétaire générale adjointe de la CFDT - déclare : « Sur le harcèlement sexuel, un vide juridique existe en France. Il est possible d'obtenir réparation par la loi, mais rien sous l'angle conditions de travail, hygiène-sécurité et environnement au travail. Les CHS et CHSCT ne pourraient-ils pas se voir confier des missions élargies en la matière pour pouvoir prendre des mesures préventives ? ». Michèle André répond alors : « Il faut avancer dans l'entreprise comme vous le suggérez (...). Car si des choses relèvent du pénal, d'autres doivent relever du droit du travail, comme au Québec par exemple ».

Les archives de la CFDT montrent que 1990 est une année de forte sensibilisation autour du thème du harcèlement sexuel. Ainsi l'hebdomadaire Syndicalisme hebdo (tiré à 45 000 exemplaires en 2012), à destination des militant-e-s, consacre un article intitulé « Dignité et nouvelles relations au travail » qui, via une rencontre avec Marie-Victoire Louis et Sylvie Cromer (AVFT), brosse un état des lieux sur le harcèlement sexuel.

Dans l'extrait suivant, nous pouvons mesurer une certaine prise de conscience de l'organisation ainsi que des pistes d'action qui peuvent s'avérer encore utiles aujourd'hui :

« (...) La France apparaît vraiment en retard sur la question. De nombreuses entreprises aux USA, au Canada et en Europe ont élaboré des politiques contre le harcèlement sexuel. Le syndicalisme semble trop souvent se contenter de dénoncer dans ces cas l'autorité hiérarchique alors que le problème est plus large en son sein. Les terrains existent pour agir. Que ce soit l'information auprès des salariés, un examen et une défense complète des pressions exercées. Mais aussi la négociation de dispositions protectrices dans les conventions collectives, accords d'entreprise, règlements intérieurs..., l'intervention des CHSCT et des élus (...) ».

Un mois plus tard dans la même revue, Béatrice Ouin présente le colloque organisé les 17 et 18 mars 1990 par l'AVFT sur le thème « harcèlement sexuel et abus de pouvoir au travail ».

On peut lire dans cet article :

« La CFDT, seule parmi les syndicats français à avoir accepté d'être à la tribune, est intervenue (...) pour rappeler que le harcèlement sexuel est une atteinte à la dignité de la personne. (...) Les sections syndicales doivent faire pression pour que ces pratiques disparaissent. Elles y arriveront d'autant mieux que les femmes seront nombreuses parmi les adhérents et les militants ».





Béatrice Ouin et Nicole Notat

suspect par définition. Beaucoup leur reprochent en effet de n'être là que grâce aux quotas, ce qui en plus est le cas, comme le souligne Marie-Noëlle Thibault, ancienne élue à l'Union départementale CFDT de Paris :

« De cette façon, les organisations étaient très fortement incitées à présenter des femmes. Les deux femmes qui sont actuellement à la Commission exécutive de la CFDT sont entrées au BN par le système des quotas. Marguerite Bertrand pour la fédération des Services et Nicole Notat pour la Lorraine. On a beaucoup discuté des quotas, pour ou contre, de façon assez théorique. Certaines femmes disaient que c'était un compromis inacceptable. En fait, dans la pratique, ça a été efficace, parce que ça a permis à des femmes d'acquérir une expérience nationale qu'elles n'auraient jamais eue sans les quotas ».

1992 est la première année de définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail. Il faut se laisser du temps pour voir comment la nouvelle loi va être appliquée et comment les équipes

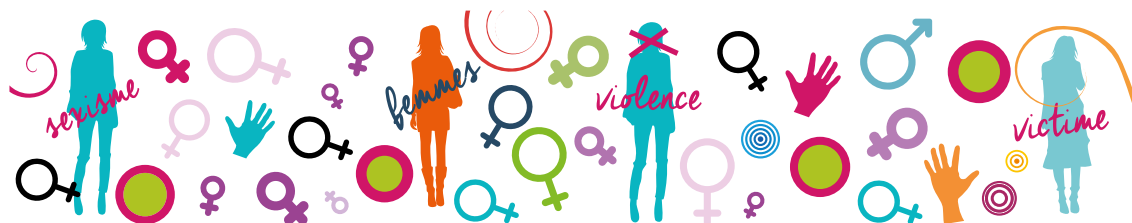
syndicales vont s'en saisir. Et de fait, les retombées de la loi ont été longues à apparaître : « C'est après le rassemblement Actuelles 95, le rassemblement Femmes de la CFDT, que les premiers dossiers ont commencé à nous parvenir » constate, dans un entretien donné en 1996 au journal CFDT, Catherine Battut du service juridique confédéral.

En marge de ce rassemblement Actuelles, la revue hebdomadaire de la CFDT « Syndicalisme Hebdo » avait consacré une double page intitulée « Harcèlement sexuel : la prévention, une question de pratique syndicale ». L'article se veut didactique en présentant les différents moyens d'action pour combattre le harcèlement sexuel. Dans son éditorial, Marguerite Bertrand écrit : « La loi permet maintenant d'en poursuivre les auteurs, et il est important de connaître cette loi. Mais plus importante encore est la prévention (...). Les locaux syndicaux doivent être les premiers lieux d'accueil des victimes, aussi les délégués doivent-ils être bien informés sur ces questions ».

Il y a de toute évidence une prise de conscience qu'une juriste de l'AVFT, Juliette Boyer, résume parfaitement dans un entretien donné à CFDT Magazine de novembre 1996 : « Les délégués syndicaux ne se sentent pas toujours suffisamment concernés par ces questions. Même si avec la CFDT nous travaillons en concertation sur plusieurs dossiers, il y a encore trop peu de motivation à agir chez les représentants du personnel ou les élus au CHSCT, alors même qu'ils disposent d'un grand pouvoir ». À cette époque déjà, l'AVFT proposait aux partenaires sociaux des modules de formation. Nous ne disposons hélas pas de chiffres



CFDT Magazine n° 220 - Nov 1996



quantifiant le nombre de syndicalistes formé-e-s.

En 1997, toujours sous l'impulsion de Marguerite Bertrand, la CFDT s'appuie sur la Journée internationale des femmes du 8 mars pour mettre en valeur les actions menées par les Unions régionales CFDT sur le thème des violences et du harcèlement sexuel. On découvre ainsi que des régions comme Midi-Pyrénées (dont la secrétaire générale est alors Annie Thomas, future membre de la commission exécutive confédérale), l'Alsace ou encore la Bretagne ont organisé des colloques sur le harcèlement sexuel, avec des tables rondes sur les pratiques syndicales ou encore l'intervention d'acteurs du Théâtre Forum. On voit aussi la fédération Santé-sociaux organiser, dans les sections syndicales, des lieux d'accueil et d'écoute pour les victimes de violences. Toutes ces expériences montrent que plusieurs responsables politiques sont volontaristes pour lever les tabous des violences.

La même année, une grande campagne de communication est portée par la confédération avec notamment une brochure adressée aux militant-e-s syndicaux, un guide, des affiches pour les locaux syndicaux, un dépliant destinée aux salariées... Bref, tout le matériel nécessaire pour les sections syndicales. Une campagne « volontariste », dont Annie Thomas explique en 1998 l'objectif : « Si les mesures législatives adoptées en 1992 permettent aux femmes concernées de se faire entendre plus largement et d'engager des procédures judiciaires l'action judiciaire n'est qu'un des outils de l'action syndicale. Nous avons aussi à développer une



pratique de prévention et de négociation. Lever le tabou du non-dit sur le harcèlement sexuel au travail, faciliter et libérer l'expression des victimes, organiser une prise en charge syndicale efficace, sensibiliser et former les acteurs du monde du travail, développer des actions de prévention, tels sont aujourd'hui les objectifs de la CFDT ».

DE 1998 À 2008 : LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES HORS CADRE DU TRAVAIL

En 1998, le congrès de Lille de la CFDT confirme Nicole Notat comme secrétaire générale et la commission exécutive connaît des changements. Annie Thomas, très active sur le sujet lorsqu'elle était aux commandes de la région Midi-Pyrénées, fait son entrée et devient secrétaire nationale en charge du dossier Femmes.

Dans le même temps, la CFDT se montre concernée par les violences faites aux femmes hors cadre du travail et dans le monde. Ainsi, les articles retrouvés dans les archives « presse » de la CFDT évoquent le soutien aux femmes algériennes (1995), la



demande de grâce de Véronique Akobé (1996), des droits des femmes en Afghanistan (1996) ou encore la situation des femmes en Tunisie (1998).

Dans la première décennie du XXI^e siècle, la CFDT s'est plutôt axée sur des déclarations condamnant les violences faites aux femmes dans le monde ou dans le cadre conjugal, sans engager d'actions spécifiques.

L'inventaire des articles dans la presse CFDT sur cette période est sans équivoque : « Les femmes toujours victimes de la pauvreté et de la violence » (2000) ; « Violences conjugales : un problème de santé publique » (2000) ; « Violences : les mots et les chiffres pour le dire » (2001 : référence à l'enquête ENVEFF) ; « Violences conjugales : le rapport qui débusque un des tabous de la société française » (2002) ; « Nigéria : Safiya doit être sauvée de la lapidation » (2002) ; « Les femmes des quartiers marchent pour leur droit » (2003) ; « Ni putes ni soumises, une nouvelle campagne pour l'égalité » (2004) ; - aucun article sur les violences en 2005 - « Violences faites aux femmes : le combat syndical espagnol » (2006).

En 2006, Laurence Laigo devient membre de la commission exécutive de la CFDT avec notamment en charge le dossier femmes. Il lui semble primordial de travailler en commun avec des associations féministes de quartiers, de s'investir dans la lutte contre les violences conjugales ou exercées contre les femmes dans les quartiers. Cette orientation répond à une logique : les violences, hors cadre du travail, créent une inégalité professionnelle. La nouvelle secrétaire

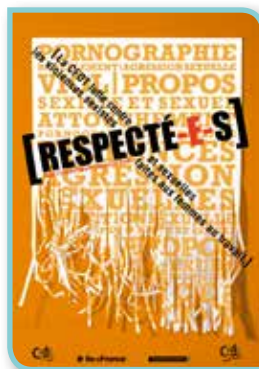
nationale a d'ailleurs essayé d'aborder le thème des violences sexistes dans le cadre de la conférence sur l'égalité entre hommes et femmes de novembre 2007, sans succès.

À PARTIR DE 2009, LE PROJET RESPECTÉES DE LA CFDT PARIS

Le projet Respectées mis en place par la CFDT Paris répond un constat : les victimes de violences sexuelles et sexistes au travail ne s'adressent pas prioritairement aux syndicats lorsqu'elles veulent dénoncer les violences qu'elles subissent. Quand elles surmontent leurs difficultés d'en parler, elles s'adressent plus volontiers à leur médecin traitant, des ami-e-s, la famille ou encore les associations. En bref, les acteurs de l'environnement du travail

(inspection du travail, médecine du travail, syndicat) ne sont pas considérés comme un premier recours pour les victimes. L'une des raisons pour expliquer cela est qu'une violence sexuelle peut être intégrée par la victime comme relevant de la sphère intime quand bien même les faits ont lieu au travail. Pour les syndicats, nous pouvons y ajouter une autre explication possible : les délégués syndicaux sont majoritairement des hommes.

Si ce fait peut poser un problème a priori pour les victimes, ça n'est plus le cas si nos délégués et plus largement la section CFDT affichent et communiquent sur le lieu de travail leur intérêt sur le sujet. C'est à partir de cette idée que nous avons décidé de concentrer nos efforts et nos moyens sur les sensibilisations et formations des équipes syndicales.





Flyer APHP section Saint-Louis



Formation de l'équipe de l'Union départementale de Paris

Sensibilisation et prévention

En six ans, ce sont plus de 2000 militant-e-s qui ont été sensibilisé-e-s et formé-e-s (notamment 35 formations d'une journée, environ 40 interventions auprès des sections, quatre rassemblements à la Bourse du travail...), dont la plupart de nos conseillers prud'hommes parisiens ainsi qu'une dizaine de conseillers du salarié. Ajoutons que la dernière année du projet nous a amené à décentraliser nos interventions dans les autres Unions départementales d'Île-de-France.

Plusieurs équipes syndicales ont ensuite enclenché des actions de prévention à travers des affichages, la distribution de tracts ou encore des interventions en CHSCT pour interpeller l'employeur sur les dispositifs prévus « dans le cadre de l'article L1153-5 du Code du travail qui prévoit que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ». Notons également que des militants – et cela nous conforte dans notre analyse – ont été contactés par des victimes après que celles-ci aient vu l'affiche Respectées sur le panneau syndical de leur lieu de travail.

La communication

Pour mener des campagnes de sensibilisation sur le lieu de travail, les équipes syndicales doivent

disposer des outils de communication telles que des affiches et brochures.

Si le stock de brochures a rapidement été épuisé, les affiches n'ont pas rencontré le même succès (sans que nous puissions expliquer la raison : pas assez syndical, trop agressif ?...).

En support de notre action, nous avons également développé dès la première année un site Internet du projet (respectees.cfdtparis.com) qui reçoit en moyenne 600 visites mensuelles. Sans être une source d'information sur l'actualité liée au harcèlement sexuel, il reste un lieu ressource en ligne qui contient une présentation du projet,





l'action de la CFDT sur ce thème depuis 1970, un lexique, des outils pour agir et des repères de droit international, européen et français.

En 2016, le contenu de ce site a été intégré dans une rubrique spécifique sur le site de la CFDT Paris (cfdtparis.com).

La prise en charge des victimes

Depuis 2009 qu'elle travaille sur ces questions, la CFDT Paris a été identifiée en interne comme un lieu ressource pour les syndicats ou les sections lorsqu'elles sont confrontées à la prise en charge d'une victime. Sur les trois années du projet, l'UD a suivi les dossiers de huit victimes de violences sexuelles et sexistes. La CFDT Paris est par ailleurs intervenue ou a établi des liens avec les sections CFDT dans certains dossiers suivis par l'AVFT.

ET AUJOURD'HUI

Le Bureau national de la CFDT réuni le 12 mars 2015 a inscrit dans sa lettre de mission à la Commission Confédérale Femmes (CCF) un article sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail. Dans cette lettre, il est ainsi indiqué : « A l'occasion des 40 ans de la loi Veil le secrétaire général [NDLR : Laurent Berger] a rappelé que « Au-delà de l'IVG, la CFDT s'engage à lutter contre toutes les formes de violences sexuelles et sexistes. Parce que le droit

des femmes à disposer librement de leur corps est le premier droit, la condition indispensable pour construire une égalité réelle entre les Femmes et les Hommes ».

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail nécessite la formation des militant-es et la sensibilisation des responsables.

La CCF fera des propositions pour répondre à cette double nécessité en s'appuyant entre autres sur l'expérience acquise en la matière par l'UD de Paris. Elle pourra dans ce cadre se faire accompagner notamment par l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail.

En son sein, la CFDT est confrontée aux mêmes réalités que le reste de la société, pour autant elle se doit de viser l'exemplarité sur le sujet.

La CCF est chargée de faire des propositions en ce sens, notamment pour mettre en œuvre l'action 12 prévue dans le PAM de la CFDT : « Permettre à tout responsable CFDT d'être en capacité de réguler les propos et les comportements sexistes ».

Voir aussi en annexe l'entretien croisé de Laurent Berger et Marilyn Baldeck (AVFT) « Le sexisme est contraire à nos valeurs ».



Brochure de la CFDT à destination des victimes

5.

LES ANNEXES



LES ANNEXES

EXEMPLE D'ACCORD COLLECTIF DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Conclu entre le Bureau international du Travail (ci-après « le Bureau ») et le Syndicat du personnel du BIT (ci-après « le Syndicat »)

1. Selon la politique du Bureau, chacun a le droit d'être traité avec dignité et respect et d'être à l'abri de tout harcèlement au travail. Le harcèlement, sous toutes ses formes, est contraire aux normes de conduite élevées que l'article 1.2 du statut du personnel impose à tous les fonctionnaires et est passible de sanctions disciplinaires. Les membres du personnel doivent observer les règles élémentaires de courtoisie et adopter un comportement respectueux les uns envers les autres quel que soit leur niveau hiérarchique ou leur statut contractuel.
2. L'OIT est une organisation multiculturelle. Les relations de travail au sein du Bureau doivent en tenir compte. C'est pourquoi tous les fonctionnaires sont censés se conformer aux normes de conduite les plus élevées possibles et respecter la dignité et l'intégrité personnelle de leurs collègues. Tous les membres du personnel, y compris le personnel de la coopération technique doivent assumer la responsabilité de leurs actes et adopter un comportement conforme à cette politique. Il incombe aux directeurs et aux personnes exerçant une fonction d'encadrement d'instaurer et de maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement. Ils doivent s'efforcer de prévenir le harcèlement sexuel et prendre des mesures de protection efficaces et rapides dès qu'ils ont connaissance d'une situation de harcèlement afin d'y mettre un terme immédiatement.
3. Le harcèlement sexuel au travail ou en relation avec le travail est un comportement inacceptable qui ne sera toléré ni au siège ni sur le terrain. Le Bureau accorde la plus haute priorité à la prévention et à l'élimination du harcèlement sexuel au travail, attendu que le harcèlement sexuel peut avoir des conséquences physiques et psychologiques graves pour la victime, nuire au moral du personnel et perturber l'environnement de travail. Le Bureau tient à souligner que toutes les plaintes pour harcèlement sexuel seront examinées de près et donneront lieu, le cas échéant, à des sanctions disciplinaires. Toute fausse accusation dont il serait démontré qu'elle obéissait à une intention malveillante ou vexatoire sera considérée comme une violation des normes de conduite précitées et sera passible de sanctions disciplinaires, le cas échéant.
4. Le harcèlement sexuel au travail se définit comme tout comportement non souhaité, de nature sexuelle, sur le lieu de travail ou en relation avec le travail qui, selon la perception raisonnable de la personne visée :
 - a) sert de base à une décision affectant l'emploi ou la situation professionnelle de cette personne ; ou
 - b) crée un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour ladite personne.



5. Il est essentiel de souligner que le harcèlement sexuel consiste en un comportement non souhaité et importun pour la personne qui en est l'objet. Étant donné qu'il s'agit là du facteur clé pour distinguer le harcèlement sexuel de la relation amicale, du « flirt » ou d'autres relations engagées librement et par consentement mutuel, il importe que la personne qui estime être l'objet d'un harcèlement sexuel le fasse savoir clairement (soit de façon directe, soit par le biais d'une tierce partie) au fonctionnaire qui adopte avec elle ce comportement non souhaité et importun.
6. Parmi les exemples de comportements physiques de nature sexuelle qui, s'ils sont non souhaités et importuns, peuvent constituer un harcèlement sexuel, on peut citer les attouchements, les caresses, les pincements ou toute autre forme de contact physique non sollicité. Le comportement verbal à caractère sexuel peut comprendre notamment les avances verbales importunes, les commentaires à connotation sexuelle concernant l'apparence physique, les demandes de faveurs sexuelles et les suggestions répétées en vue d'une activité sociale en privé après qu'il a été clairement indiqué que de telles demandes et suggestions n'étaient pas les bienvenues. Les exemples de comportement verbal choquant peuvent inclure également les plaisanteries de nature sexuelle, le flirt déplacé, les remarques obscènes, les commentaires sur l'orientation sexuelle d'une personne ou les remarques sexuellement connotées, telles que l'expression directe d'un intérêt sexuel. Les comportements de nature sexuelle qui s'expriment non verbalement peuvent consister en l'exhibition de photographies, d'objets ou de textes sexuellement suggestifs, ou en gestes sexuellement suggestifs.
7. Le harcèlement sexuel peut émaner d'un supérieur hiérarchique (il s'agit souvent d'un harcèlement dit « donnant-donnant »), ou s'exercer entre collègues (ce sera alors souvent un harcèlement qui s'inscrit dans un environnement de travail hostile). Un exemple de harcèlement « donnant-donnant » pourrait être une situation dans laquelle le supérieur hiérarchique offre de meilleures conditions d'emploi à la personne visée en échange de faveurs sexuelles ou, au contraire, menace de prendre des mesures qui nuiraient à sa situation professionnelle si elle refuse les faveurs sexuelles demandées. Un comportement verbal ou non verbal qui crée un environnement de travail choquant peut aussi constituer une forme de harcèlement sexuel. Le harcèlement s'inscrivant dans un environnement de travail hostile peut exister, par exemple, là où plusieurs collègues soumettent une personne à des commentaires à connotation sexuelle tellement choquants et incessants qu'ils ont des conséquences néfastes sur la victime ou son environnement de travail. Le harcèlement sexuel peut viser une personne du sexe opposé ou une personne du même sexe.
8. Il est recommandé à toute personne qui estimerait être ou avoir été l'objet d'un harcèlement sexuel de consigner par écrit les faits en question aussitôt que possible après qu'ils se sont produits, en notant la date et le lieu, en décrivant brièvement ce qui s'est passé et en indiquant le nom des témoins éventuels et de toute tierce personne à laquelle l'incident aurait pu être relaté. L'intéressé pourrait également souhaiter en discuter avec un collègue ou un ami.



9. Le Bureau encourage les fonctionnaires à essayer de résoudre les questions de harcèlement sexuel par la voie du dialogue et du règlement informel des conflits. Les personnes concernées sont donc invitées à notifier au harceleur présumé que son comportement est importun et inacceptable. Le comportement répréhensible devrait alors cesser immédiatement. Lorsque le pouvoir ou le statut relatifs des personnes impliquées ou d'autres considérations rendent la discussion directe difficile, l'intéressé est néanmoins encouragé à essayer de résoudre le problème de manière informelle grâce au dialogue et à l'assistance de tierces parties, comme indiqué dans l'annexe 1 de la présente circulaire.

Sanctions disciplinaires

10. Les cas avérés de harcèlement sexuel seront passibles de l'une quelconque des sanctions (avertissement, réprimande, blâme, renvoi, renvoi sans préavis) prévues au chapitre XII (Discipline) du Statut du personnel, selon la gravité du cas.

Procédures spéciales et autres mesures

11. Étant donné le caractère de gravité que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail présente aux yeux du Bureau, des procédures spéciales sont prévues à l'annexe 1 de la présente circulaire afin que les allégations de harcèlement sexuel soient examinées et traitées promptement et de façon confidentielle. En outre, le personnel recevra des informations et une formation pour veiller à ce que la politique et les procédures en la matière aient bien été comprises par tous.



HARCÈLEMENT SEXUEL : LE DROIT FRANÇAIS EN VIGUEUR À PARTIR DU 6 AOÛT 2012

Code du travail

Article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit 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 ;
2. Soit 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.

Article L1153-2

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1^o du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L1153-3

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L1153-1 à L1153-3 est nul.

Article L1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal.

Article L1153-6

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;



5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L1152-1 et L1153-1 ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Code pénal

Article 222-33

- I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.
- II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

- III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Article 222-50-1

Les personnes physiques ou morales coupables de l'une des infractions prévues par les articles 222-33 et 222-33-2 encourtent également la peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision prévue par l'article 131-35.



LES TEXTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1) La loi 2016-954 du 6 août 2012 a modifié le statut général des fonctionnaires en son article 6 ter (article 8 de la loi du 6 août 2012).

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Article 6 ter modifié

Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

- a) Soit 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 ;
- b) Soit 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1. Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
2. Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3. Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

2) Dans le cadre de l'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé avec l'ensemble des organisations syndicales et des représentants des employeurs publics, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ont été inscrites comme l'un des chantiers

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique

Axe 4 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique>

[gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique](http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique)

3) La circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique s'inscrit dans le cadre des engagements de l'accord.



Outre le rappel législatif et réglementaire, la circulaire rappelle les administrations et employeurs publics à leurs obligations fixées par de nombreuses jurisprudences :
Circulaire relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction publique.

Elle précise les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique.

À cet égard, outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes de tels agissements, elle rappelle également que les situations de souffrance liées à ces agissements au sein de l'administration rendent impérieuses, en amont, la mise en œuvre de mesures préventives.

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/lutte-contre-harcelement-dans-la-fonction-publique>

AXE N°4

Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Ainsi que le dispose la 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.* »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit 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 ;
- soit 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.

EXTRAIT DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU 8 MARS 2013

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Mesure 15 Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

L'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire de la ministre en charge de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

L'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement. La formation est de surcroît complémentaire avec les mesures mises en œuvre par les acteurs de la prévention dans la fonction publique sur le sujet.

À cet effet, des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral devront être mises en place par les employeurs publics. Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations intégreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes.

En matière de formation continue, proposer des formations pour les agents des services de ressources humaines et pour l'encadrement s'avère indispensable. En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management et concernent plus particulièrement la protection de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention.

L'ESSENTIEL

FRANCE

Marilyn Baldeck et Laurent Berger "Le sexisme est incompatible avec nos valeurs syndicales"

Affichages pornographiques, harcèlement, agressions... Les femmes subissent sur leur lieu de travail les mêmes violences sexistes et sexuelles dont elles sont victimes en dehors. Pour lutter contre ces situations, la CFDT travaille avec l'Association européenne contre les violences faites aux femmes (AVFT). Lors de leur rencontre, **Laurent Berger**, secrétaire général de la CFDT, et **Marilyn Baldeck**, déléguée générale de l'AVFT, ont évoqué le rôle des syndicats sur ce sujet et les actions possibles pour défendre les droits des femmes.

Propos recueillis par Adeline Farge

Pourquoi est-il important que la CFDT s'investisse dans la lutte contre les violences sexuelles au travail ?

► **Marilyn Baldeck** : D'après une enquête du Défenseur des droits, 20% des femmes actives ont subi une situation de harcèlement sexuel au cours de leur carrière. Un syndicat qui ne se saisirait pas de ce sujet serait illégitime aux yeux des salariées. Mais trop souvent encore, ce sujet est relégué au champ des relations individuelles et n'est pas considéré comme une question politique.

► **Laurent Berger** : La CFDT n'est pas attendue sur ce sujet qui nous préoccupe pourtant. Notre histoire prouve que nous avons une culture féministe. La CFDT est l'organisation syndicale qui s'est le plus mobilisée sur les droits fondamentaux des femmes, notamment en matière d'IVG et de harcèlement sexuel. Dans le monde du travail, les inégalités sont flagrantes - en particulier sur les salaires, les promotions ou l'articulation vie privée-vie professionnelle. Nous avons énormément de boulot pour les combler.

Comment les syndicats peuvent-ils intervenir dans les entreprises ?

► **M. B.** : En amont, les sections syndicales doivent communiquer sur leurs aptitudes à répondre aux plaintes des salariées. Accompagner les victimes de violences sexuelles et recueillir leurs témoignages souvent éprouvants ne s'improvisent pas. Cela nécessite une réelle formation et des connaissances en droit du travail. Les militants devront aussi se départir de leurs stéréotypes. Si une victime accuse un collègue qui paraît sympathique, ils ne devront pas en conclure que c'est faux. Ils devront aussi rappeler régulièrement aux salariés que ceux qui commettent ces violences s'exposent à des sanctions. Les syndicats, en affirmant qu'ils sont en alerte, envoient un message aux potentiels



harcéleurs, qui se sentiront sous surveillance et y réfléchiront à deux fois avant d'agir.

► **L. B.** : Les représentants du personnel doivent s'interroger au sujet de leurs propres pratiques. Si l'organisation du travail tolère des comportements délictueux, ce n'est pas la seule faute de l'employeur. Les responsabilités sont partagées. Ils doivent donc faire en sorte que les directions ne soient pas attentistes et qu'elles respectent leurs obligations légales. C'est seulement si les directions et les représentants du personnel sont capables de coopérer qu'on arrivera à progresser. Le code du travail, en introduisant la notion de sexisme, donne aux organisations syndicales un nouveau levier en vue de lutter contre les violences sexuelles.

Pourtant, elles rencontrent quelques difficultés à s'en saisir...

► **M. B.** : Les femmes peuvent être réticentes à saisir des délégués du personnel, qui peuvent par ailleurs tenir des propos sexistes et s'adresser à leurs collègues de manière déplacée. Les hommes violents se trouvent partout, y compris au sein des organisations syndicales.

Pour être légitime sur ce sujet, il faut commencer par balayer devant sa porte.

► **L. B.** : Les syndicats sont à l'image de la société. Ils ne sont pas toujours ultravertueux. La Confédération condamne les comportements sexistes et ne tolère aucune violence verbale ou physique, y compris les blagues lourdes, dans l'organisation. Le sexisme est incompatible avec nos valeurs syndicales. Ainsi, un élu syndical a été démis de son mandat pour avoir tenu des propos intolérables à l'encontre



d'une femme. En matière de respect des personnes, il n'y a pas de compromis possible. La CFDT se doit d'être exemplaire à ce sujet.

Comment accompagner les sections syndicales ?

► **M. B.** : Le sujet des violences sexistes et sexuelles au travail ne doit pas reposer sur un individu isolé. Pour être efficace, cette politique doit être portée par une organisation qui servira de support en cas de difficultés et de lieu de ressources. Depuis 2009, l'AVFT anime avec la CFDT de Paris des journées de formation et de sensibilisation. Le but est d'aider les militants à intervenir auprès des victimes et de sensibiliser les salariés de leur entreprise. Dans les milieux masculins, ce n'est pas toujours simple d'imposer ce dossier. C'est donc essentiel de transmettre nos compétences.

► **L. B.** : Lutter contre les stéréotypes nécessite un travail constant. La Confédération forme les sections afin qu'elles sachent comment réagir face à des propos à des actes sexistes. L'aspect comportement est plus difficile à gérer que le droit du travail. Une entreprise peut avoir signé un superaccord sur l'égalité professionnelle mais ne rien comprendre aux violences faites aux femmes. Grâce à ce partenariat, la CFDT bénéficie de l'expertise de l'AVFT, d'un soutien et d'un regard distancié sur ses pratiques. Mais les organisations syndicales ne doivent pas se dédouaner ni sous-traiter ce dossier aux associations. D'ailleurs, la CFDT souhaite dupliquer l'expérience des journées de formation et de sensibilisation menée avec Paris à d'autres unions départementales.



PARIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGR. POUR TOUS

UNION DÉPARTEMENTALE DE PARIS

7/9 rue Euryale Dehaynin 75019 PARIS • Tél 01 42 03 88 25 • paris@cfdt.fr • cfdtparis.com

Rédaction : Christophe Dague - Certains passages de ce guide sont largement inspirés du guide de l'Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)

Conception graphique : Sylvaine Azzouni / Union régionale CFDT Île-de-France

Crédits photos : DR • Imprimeur : KMC Graphic

Guide réalisé avec le soutien financier de la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité d'Île-de-France