



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

PRÉVENTION DES **VIOLENCES** **SEXISTES** ET **SEXUELLES** AU TRAVAIL

DEUXIÈME ÉDITION



LA COLLECTION

CFDT.FR

VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE N°5



Ce guide de la collection « Vivre ensemble, travailler ensemble »
sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail
a été réalisé avec l'Union départementale CFDT de Paris.

Édité par la CFDT 4, bd de la Villette 75955 Paris CEDEX 19
2^e édition - novembre 2018 - ISBN 978-2-85465-271-0

Rédaction Christophe Dague, secrétaire confédéral à la CFDT.
Certains passages de ce guide sont largement inspirés du guide
de l'Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).
Direction graphique Service Information Communication de la CFDT - **Illustration** Lazarine
Papier: Cocoon FSC Recycled 100 %

PRÉVENTION DES **VIOLENCES** **SEXISTES** ET **SEXUELLES** AU TRAVAIL

	Page
DE QUOI PARLE-T-ON ?	6
LA PRÉVENTION DANS LE CADRE DU TRAVAIL	22
LA PRISE EN CHARGE DES VICTIMES	32
LES ACTIONS DE LA CFDT DEPUIS 40 ANS	46
ANNEXES	58

ÉDITORIAL

Le harcèlement sexuel, et plus largement les violences sexistes et sexuelles au travail, sont une réalité subie chaque année par des milliers de salarié-es dont la quasi-totalité sont des femmes. Ce constat, recoupé par de nombreuses enquêtes et études, est insupportable pour les syndicalistes que nous sommes.

Insupportable parce qu'il est avant tout le reflet d'une société dominée depuis des siècles par les hommes. Une domination qui se traduit notamment par une incroyable tolérance au sexisme, terreau des violences faites aux femmes.

Insupportable parce qu'au-delà des chiffres, il s'agit bien de femmes dont la vie professionnelle, mais aussi personnelle, peut être brisée par ces faits.

Insupportable enfin parce que trop peu d'acteurs de l'entreprise, nous compris, s'emparent de ce sujet alors que tous les moyens sont à disposition pour prévenir ces comportements.

Les victimes de violences sexuelles et sexistes en parlent peu, et quand elles le font, ce n'est pas toujours à un-e syndicaliste. Il est pourtant de notre responsabilité syndicale, chacun-e à notre place, d'agir sur ce sujet. En commençant par être nous-mêmes exemplaires.

Je l'ai déjà dit à de multiples reprises : le sexisme est incompatible avec nos valeurs syndicales quel que soit le territoire, la branche ou la supposée culture d'entreprise. Pas plus qu'elle ne tolère les propos racistes, la CFDT ne tolère les propos sexistes.

De Jeannette Laot, secrétaire nationale CFDT, co-fondatrice du Mouvement pour la liberté d'avortement et de contraception (MLAC) au projet *Respectées* de la CFDT Paris en passant par les rassemblements Actuelles : la CFDT agit depuis presque 50 ans pour faire reculer les violences faites aux femmes. Nous devons poursuivre et amplifier notre action. Ce guide est un support dans lequel les équipes syndicales trouveront comment intervenir sur ce sujet à leur niveau, et notamment dans les entreprises et la fonction publique. Il donne aussi une méthodologie pour accueillir et accompagner les victimes qui s'adressent à nous. Et elles seront d'autant plus nombreuses à le faire que nous nous emparerons collectivement de ce sujet.

Donner les moyens nécessaires aux militant-es CFDT de lutter contre les violences sexuelles et sexistes, renforcer notre légitimité sur cette question et faire baisser par notre action le nombre de victimes dans le cadre du travail : telle est l'ambition de ce guide support à l'action syndicale de terrain.

Laurent Berger
Secrétaire général de la CFDT

De quoi **PARLE-T-ON ?**

EN DROIT PÉNAL	8
EN DROIT DU TRAVAIL	15
HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	18
LES CHIFFRES À PROPOS DES VIOLENCES	19

Lors des formations animées par la CFDT et l'Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), il n'est pas rare que le harcèlement sexuel soit la seule forme de violence sexiste et sexuelle dans les relations de travail que les stagiaires (pour la plupart militant-es ou élu-es CFDT) nomment a priori (et paradoxalement, celle que les militant-es 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.

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 ou sur la personne de l'auteur 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 (extrait) : « *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), la dite 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-es reconnu-es en qualité de travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

HARCÈLEMENT SEXUEL

Après une première refonte de la définition du harcèlement sexuel issue de la loi du 6 août 2012 (qui faisait suite à une Question prioritaire de constitutionnalité -QPC-), le législateur a décidé de compléter le cadre juridique en introduisant de nouvelles dispositions dans la Loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.



L'article 222-33 du Code pénal issu de la loi du 3 août 2018 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.

L'infraction est également constituée :

- *Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
- *Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*

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, etc.)* ».
- 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* » doit 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'appréciera 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* ».

À noter : Depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} mars 2017 de la loi au 27 février 2017 portant réforme de la prescription en matière pénale, les crimes -dont les viols- ne peuvent plus être poursuivis au bout de 20 ans. Les délits -dont le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles- ne peuvent plus être poursuivis au bout de 6 ans.

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.

DISCRIMINATION

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



Article 225-1-1 : « *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* ».



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 ».

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 de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 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.

OUTRAGES SEXISTES



Article 621-1 du Code Pénal issu de la loi du 3 août 2018. (extrait) : « constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

PORNOGRAPHIE



Article R624-2 du Code pénal (extrait) : « 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 »). 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 ».

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.

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 ».*

Une 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.

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 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* ».

INTERDICTION D'ÊTRE SANCTIONNÉ POUR AVOIR TÉMOIGNÉ



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 le/la salarié-e licencié-e refuse la réintégration, il/elle doit être indemnisée.

LA NOTION DE CONSENTEMENT

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

En effet, un lien contractuel empêche les salarié-es d'exprimer leur absence de consentement aussi explicitement qu'elles ou ils le souhaiteraient, car elles ou ils 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 « Convention d'Istanbul 2014 », page 9.

LE SEXISME

La notion d'agissement sexiste est récente puisqu'apparue à la suite d'un amendement intégré à la loi Rebsamen du 17 août 2015.



Ainsi, l'article L1142-2-1 du Code du travail 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-es 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.

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 reliée 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.

Si le sexisme n'est pas tolérable dans l'entreprise, il ne l'est pas plus pour les militant-es 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 Annexe pages 66 et 67.

HARCÈLEMENT SEXUEL 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.



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 :

- 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.

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.

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 dix ans de plusieurs enquêtes dont les résultats se recoupent.

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.

ENQUÊTE INSEE « CADRE DE VIE ET SÉCURITÉ », 2007

Cette 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 AUPRÈS DES SALARIÉES DE SEINE-SAINT-DENIS RÉALISÉE EN 2007

Une enquête a 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 l'une des plus complètes 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 leurs collègues ; 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 leur quinze ans, tandis que 60 % d'entre elles ont déclaré avoir été confrontées à au moins une des six manifestations les plus graves.

ENQUÊTE VIRAGE DE L'INED, 2015

L'enquête Virage a été réalisée en 2015 par l'Institut National d' Etudes Démographiques (INED). Sur l'année de référence de l'enquête, le harcèlement sexuel au travail a concerné environ 320 000 femmes âgées de 20 à 69 ans : c'est donc 2,6 % des femmes en emploi de cette tranche d'âge soit 1 femme en emploi sur 40 qui est touchée. Il a concerné également 170 000 hommes (1,3 % soit 1 sur 80).

Parmi les femmes concernées, 8 sur 10 ont subi des propos ou attitudes à caractère sexuel répétés (questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels ou diffusion d'images pornographiques par exemple) qui les ont mises mal à l'aise, 4 sur 10 ont fait l'objet de propositions sexuelles insistantes malgré leur refus, et 2 sur 10 ont été confrontés aux deux.

LA PRÉVENTION

dans le cadre du travail

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR 23

**LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES
DU PERSONNEL** 24

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 leur rôle tenu dans l'entreprise (délégué-e syndical-e, délégué-e du personnel, membre du CSE...), dans la fonction publique (permanents, élu-es 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 le 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-es 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-es 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.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Il est important de rappeler que la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail relève de la responsabilité de l'employeur. Notre premier rôle est de la lui rappeler et de contribuer à construire ou améliorer le dispositif si nous considérons qu'il n'est pas à la mesure de nos attentes pour prévenir les faits de VSST.

Article L. 1153-5 du Code du Travail : L'employeur doit mettre en œuvre une politique de prévention

« 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 L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

L'affichage de l'article de loi relatif au harcèlement sexuel fait partie de la prévention, mais ne constitue pas à notre sens « toutes les dispositions nécessaires de prévention ». La deuxième partie de cet article du Code du travail, ajoutée en 2012 et complétée de nouveau en 2018, peut être à ce titre un faux ami !

C'est aux équipes syndicales et aux élu.es CFDT de considérer ce qui relève d'une bonne politique de prévention et d'interpeller l'employeur pour qu'il la mette en place (sensibilisation, formation, position claire de l'entreprise, communication verbale lors de réunions d'équipe etc.). Il est par ailleurs important de souligner que cet article évoque bien de la prévention : il ne faut pas attendre qu'il y ait des victimes pour prévenir.

Article L. 1153-5-1 du Code du Travail : Dans les entreprises de plus de 250 salariés : Obligation de désigner un référent

« Art.L.1153-5-1. – Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.»

Attention ! Cette mesure, qui ne concerne que les entreprises de plus de 250 salariés, ne doit pas être confondue avec celle obligeant les CSE (quelle que soit la taille de l'entreprise) à désigner un-e référent-e « Harcèlement sexuel » parmi leurs membres.

La loi ne précise pas les critères de désignation ni le temps dont disposera le/la référent-e pour exercer ses missions. Il est donc probable que les employeurs désignent les responsables des Ressources humaines par défaut. Cette mesure étant récente (issue de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018), nous ne disposons pas du recul nécessaire pour l'apprécier.

Pour les élu-es CFDT, il conviendra d'interroger l'employeur sur les process lorsqu'une victime veut saisir le/la référent-e, les questions de confidentialité ou encore la communication qui est faite auprès des salarié-es.

LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Pour la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail, le Comité social et économique (CSE) et le Comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) sont des terrains d'action primordiaux.

La mise en place du CSE étant récente (ou pas encore mise en place dans plusieurs entreprises), nous manquons de recul sur le fonctionnement de cette instance. Il reste que sur le papier, les moyens d'action restent les mêmes qu'avec le CHSCT. Et à l'instar de ce dernier, il nous appartient de les mettre en œuvre.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés s'inscrit comme une mission générale du CSE. Elle légitime ainsi l'intervention des élus en matière de lutte et de prévention en matière de harcèlement sexuel au travail.

Article L2312-5 : Fixe le rôle de la délégation du personnel.

« La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales (...). Elle **contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise** ».

Elle a le droit de se déplacer dans l'entreprise pour prendre contact avec les salariés, et d'afficher sur les panneaux mis à disposition. La Confédération et plusieurs structures CFDT (Fédérations, Unions régionales, syndicats etc.) proposent des modèles d'affiches ou de tracts de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Il est également utile de recueillir l'avis des salarié-es sur ce qu'ils considéreraient être le meilleur dispositif de prévention, ou par exemple sur les processus d'alerte de propos ou agissements sexistes. La délégation du personnel peut le faire quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 2312-9 : le CSE comme instance de proposition d'actions de prévention

« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

(...)

Peut susciter **toute initiative** qu'il estime utile et proposer notamment **des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes** définis à l'article L. 1142-2-1. **Le refus de l'employeur est motivé.** »

UN EXEMPLE D'INTERVENTION ET QUESTION À L'EMPLOYEUR VIA LE CSE :

Depuis plusieurs mois maintenant, des milliers de salariées dénoncent des faits de harcèlement sexuel dont elles ont été victimes dans le cadre de leur travail. Si nous n'avons pas aujourd'hui connaissance de faits avérés de harcèlement sexuel, nous souhaitons les prévenir plutôt qu'avoir à les guérir. Le législateur est d'ailleurs du même avis puisqu'il a rédigé une loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui renforce votre obligation de prévention via notamment l'article L. 1153-5 du Code du Travail qui dit :

« **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'em-

bauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. »

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 notre 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 est une obligation légale minimum : elle 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, dispositif mis en place pour les victimes.

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

Réponse possible :

- 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... Par ailleurs, les dénonciations #metoo qui ont suivi l'affaire Weinstein montrent que des milliers de victimes se taisent encore dans les entreprises (elles dénoncent lorsqu'elles en sont parties). Cela montre que ce n'est pas parce que le harcèlement sexuel n'est pas visible qu'il n'existe pas !

Il ne nous semble donc pas possible d'affirmer qu'une entreprise soit préservée des agissements de harcèlement sexuel. 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 les violences sexuelles et sexistes au travail malgré vos obligations légales de le faire. La CFDT agira donc sans vous et ne manquera pas de le faire savoir. C'est un très mauvais signal fait à vos salariés et salariées.

(Bien entendu, il faut adapter les réponses et modalités d'action/communication 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 »

Réponse possible :

- Et non! Pas seulement en tout cas. 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 justice prud'homale, les Cours d'appel et la Cour de Cassation sont sévères 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.

Article 2314-1 : la désignation d'un.e référent.e VSST parmi les membres du CSE

« Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés. (...) »

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

L'obligation de désigner un.e référent.e doit déjà être rappelée à l'employeur lors de la mise en place du CSE. Le rôle de ce.tte référent.e -pour qui le Code du travail précise qu'il/elle pourra bénéficier d'une formation spécifique-, est ensuite à construire.

La CFDT voit cette obligation comme une opportunité que nos élu.es doivent saisir.

LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX : ACTION SYNDICALE

Le/la délégué-e syndical-e **représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.** Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il/elle appartient et anime la section syndicale.

La première mission du DS CFDT sur le lieu de travail consiste à légitimer les élus CFDT sur la question des violences sexuelles et sexistes. Il faut montrer aux victimes comme aux auteurs des violences que la CFDT agit sur cette question. En effet, pour différentes raisons, la plupart des victimes ne considèrent pas les représentant-e-s 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.

Comment faire ?

La première des choses à rappeler est qu'il nous faut **être exemplaires** en tant que militants CFDT. C'est une condition *sine qua non* pour les victimes viennent vers nous. Contrairement

à une idée reçue, les victimes ne sont pas a priori plus en confiance pour témoigner auprès d'une femme qu'un homme, d'autant plus si les hommes montrent de l'intérêt pour la prise en charge de ce sujet. Tous/toutes les militant-e-s de la section peuvent donc être sollicités par une victime.

Le/la DS peut proposer d'organiser un module de sensibilisation (1h à 1h30) à disposition sur demande auprès de la Confédération. Ce module est composé d'un quizz, des réponses au « de quoi parle-t-on ? » et des propositions d'actions pour agir.

Affichage ou rédaction de tract : Il est nécessaire de communiquer régulièrement aux salariés que la CFDT s'occupe du sujet. Les Unions régionales, fédérations ou Confédération ont des modèles d'affiches ou de tracts (à décliner ensuite en fonction de la réalité de l'entreprise).

L'affichage : c'est important pour les victimes, mais aussi en guise de prévention vis-à-vis des agresseurs qui ne se considéreront plus sur un terrain d'impunité, et à tout le moins « sous surveillance ».

Les outils et moyens d'action de prévention ne manquent pas : Et il en reste certainement à inventer en fonction des réalités de l'entreprise ou de l'administration dans laquelle les militant-es évoluent. En tout état de cause, qui veut agir peut agir !

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 annexes) 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.

La prise en charge **DES VICTIMES**

**L'ACCUEIL DE LA VICTIME
PAR LE SYNDICAT** 32

**LES ACTIONS POSSIBLES
DANS LES ENTREPRISES** 34

LA CONSTITUTION D'UN DOSSIER 38

**LES RECOURS EXTERNES
À L'ENTREPRISE** 42

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.

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 ce soit sous la forme 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.

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, etc.

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 victime et donnent surtout l'impression (réelle ou pas) que vous ne la croyez pas, voire ne la croirez jamais.

Lors du premier entretien, il faut écouter la parole de la victime, reformuler si c'est nécessaire (une fellation 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 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



ARTICLES L. 2312-59 ET L. 2312-60

« Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, 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 (...).

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. (...).

L'enquête que déclenche le droit d'alerte est nécessairement contradictoire : l'employeur doit la mener avec le délégué du personnel membre du CSE qui a alerté l'employeur. 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, expose 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, etc.), il est probable que ce soit le seul lieu par lequel elle pourra obtenir réparation.

L'EXERCICE EN JUSTICE DES ORGANISATIONS SYNDICALES



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 ».

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.

Voir pages 40 et 41 pour les pièces et informations à rassembler

ZOOM: LES AGRESSEURS

Ils peuvent également considérer que leur « *comportement* » est normal. Ainsi est-ce souvent le cas lorsque le harcèlement sexuel s'exerce à plusieurs. Il devient ainsi « *la norme* », d'autant plus difficile à dénoncer qu'il s'agit de mettre en cause plusieurs personnes à la fois. Ou encore, ils ne font que profiter d'une organisation du travail qui isole déjà les salarié-es. Par exemple, les « *femmes de ménage* » qui travaillent très tôt le matin, tard le soir ou le week-end, quand les salariés de l'entreprise ne sont pas présents.

Au travers des témoignages des victimes, il est possible de faire ressortir des « stratégies », sinon des procédés récurrents :

- ils « *soufflent le chaud et le froid* », alternent des phases de convivialité et des phases d'agressivité qui déroutent les victimes,
- ils mettent en place immédiatement un climat de terreur et d'intimidation,
- au contraire, ils se rendent indispensables et se montrent particulièrement « *favorisants* »,
- ils « *divisent pour mieux régner* »,
- ils misent sur l'usure des victimes afin qu'elles cèdent,
- au contraire, ils utilisent la surprise,
- etc.

En tout état de cause, la personne qui harcèle, qui agresse n'est pas un « *malade* » qui agirait selon des « *pulsions* » qui seraient « incontrôlables » ou pour compenser une soi-disant « *misère sexuelle* ».

Cette thèse, humiliante pour quantité d'hommes qui ne se reconnaissent pas dans cette caricature de sexualité masculine, est en effet contredite par la réalité. Les auteurs de violences sont parfaitement capables de se maîtriser et choisissent de commettre des violences. En outre, ils ont toujours conscience de l'absence de consentement, de réciprocité ou de désir de l'autre, qui est soit exprimée de manière explicite, soit se déduit d'une absence d'adhésion aux « *propositions* » qui sont faites, de silences diplomatiques ou de conduites d'évitement.

Enfin, prétendre qu'ils seraient des « *malades* », « *esclaves de leurs pulsions* », exonère le harcèlement sexuel et les harceleurs de toute critique sociale et juridique puisque ces derniers relèveraient d'une prise en charge psycho-médicale. Les considérer comme des malades a aussi pour effet de gommer l'existence de rapports de pouvoir, qu'ils soient hiérarchiques ou sexués, entre harceleur et harcelée.

ÉLÉMENTS POUR 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 la 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 ?
- Agresse-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

- Apprès du harceleur.
- Apprès de votre hiérarchie.
- Apprès des collègues, délégués du personnel et syndicaux, le CSE, le Comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail.
- Apprès 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).
- Apprès 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.

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.

Les missions sont définies à l'article L. 4622-2. Les SST :

1. « Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel » ;
2. *Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ».*

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, **conseille et alerte** l'employeur, les salarié-es et les représentants-es 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, **à 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, de la Commission SSCT du CSE ou des réunions CSE ayant attrait aux questions de sécurité et conditions de travail, 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-es, et en demandant communication des documents.

Les inspecteurs du travail constatent et peuvent verbaliser **les infractions commises en matière de harcèlement sexuel prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles L1153-1 et suivants.**

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-es et des représentant-es du personnel.

Nous conseillons aux victimes de violences sexuelles et sexistes de saisir par courrier l'inspection du travail en lui joignant le cas échéant les éléments de preuves des faits.

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-es ».

Les moyens de cette lutte sont notamment de :

- soutenir, défendre et 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 sensibiliser la population par tous les moyens adaptés; plus généralement, d'agir afin d'impulser des prises de conscience individuelles et collectives,
- sensibiliser et 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 AVFT : Permanence téléphonique au 01 45 84 24 24 - Le mardi : 14h à 17h
- mercredi et jeudi : 9h30 à 12h30|contact@avft.org

IMPORTANT :

Il ne s'agit surtout pas de se déresponsabiliser en « sous-traitant » la prise en charge d'une victime qui s'adresserait à la CFDT. Les juristes de l'AVFT ont largement suffisamment de travail avec les victimes sorties de l'entreprise pour ne pas avoir à s'occuper à notre place de celles qui y sont encore. Nous disposons par ailleurs de leviers d'action (IRP) dans l'entreprise/administration qu'une association extérieure ne possède pas.

L'AVFT est un acteur incontournable qu'il faut connaître et qui peut nous aider et nous conseiller : mais elle ne doit pas devenir une solution de facilité.

LES ACTIONS DE LA CFDT

depuis 45 ans

**ANNEES 70 :
LE DÉBUT D'UN TRAVAIL
SPÉCIFIQUE SUR LA QUESTION
DES FEMMES** 46

**1990, LA CFDT REVENDIQUE
UNE DÉFINITION LÉGALE
DU HARCÈLEMENT SEXUEL** 48

**1992 : NICOLE NOTAT EST ÉLUE
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CFDT** 51

**DE 1998 À 2008 : LES VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES
HORS CADRE DU TRAVAIL** 53

**À PARTIR DE 2009,
LE PROJET « RESPECTÉES »
DE LA CFDT PARIS** 54

ET AUJOURD'HUI 56

ANNEES 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 Jeanette 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).

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* ».

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 2017. 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 soixante-dix, 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 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 REVENDIQUE 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 Déléguée 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 dans leurs entreprises, ainsi que pour ceux qui ne respectent pas la dignité des femmes* ».

En 1990, le syndicat commande à l'institut CSA une enquête sur « la condition des femmes actives en France » pour mieux connaître la dimension 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 2000 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*, à destination des militant-es, 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 ».

Si quelques articles peuvent paraître aujourd'hui accessoires par rapport au phénomène des violences, il est significatif de notre engagement dans le contexte. La CFDT ose parler, en interne comme en externe, du harcèlement sexuel, en revendiquant une définition légale du terme ou encore une condamnation des employeurs qui laissent de telles pratiques s'exercer dans l'entreprise.

En prenant appui sur les travaux du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (dans lequel siège la CFDT) le gouvernement introduit un projet de loi visant à définir le harcèlement sexuel dans le droit français.

Dès l'introduction de ce projet de loi, présenté le 29 avril 1992 au Conseil des ministres, Nicole Notat, toujours secrétaire générale adjointe en charge de ce dossier, signe une déclaration qui montre que la CFDT n'entend pas en rester là à propos du harcèlement sexuel : *« c'est un premier pas pour assurer aux femmes le respect de leur dignité dans le travail. C'est en effet la première fois que le harcèlement sexuel est nommé, qu'il est juridiquement reconnu comme répréhensible. Faire disparaître le harcèlement sexuel, c'est œuvrer pour l'égalité professionnelle et pour l'amélioration des conditions de travail. Mais cette loi, quand elle sera votée, n'est qu'un début pour atteindre cet objectif : ce sera dans les entreprises, à travers le règlement intérieur et l'action des CHSCT, qu'il faudra mettre en œuvre les moyens efficaces d'une réelle prévention ».*

La CFDT a toujours privilégié la prévention à la répression. Nous retrouvons dans la plupart des ouvrages et des guides cette notion « d'organisation du travail » qui est, selon la CFDT, à l'origine des violences (au sens large) subies par les salarié-es. C'est ainsi que la déléguée confédérale Femmes, Béatrice Quin, insistait également sur la prévention au moment où se votait la loi sur le harcèlement sexuel : *« faire en sorte que certaines situations qui peuvent favoriser des comportements ambigus soient évitées. (...) Le CHSCT peut faire toute proposition de prévention. On le voit, la future loi est un excellent appui combiné à une pratique syndicale préventive des élus ».*

1992 : NICOLE NOTAT EST ÉLUE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CFDT

1992 est une année charnière pour l'organisation syndicale CFDT puisque Nicole Notat accède à la fonction de Secrétaire générale à la place de Jean Kaspar. Nicole Notat est la première femme à diriger une confédération syndicale en France. Au-delà d'être une femme, elle est aussi l'ex-secrétaire nationale chargée de la question des femmes à la CFDT.

1992 est aussi 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 quantifiant le nombre de syndicalistes formés-es.

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-es 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 ».*

Cette campagne confédérale serait hélas peu relayée par les équipes syndicales de terrain, en raison notamment d'un manque d'appropriation et de formation sur ce sujet.

DE 1998 A 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) ; « *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. Toutefois, l'action revendicatrice spécifique au harcèlement sexuel est moins prégnante durant ces années.

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

Le projet « Respectées » mis en place par la CFDT Paris répond à 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-es, 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 l'Union départementale a décidé de concentrer ses efforts et ses moyens sur les sensibilisations et formations des équipes syndicales.

SENSIBILISATION ET PRÉVENTION

En six ans, ce sont plus de 2000 militant-es qui ont été sensibilisé-es et formé-es (notamment 35 formations d'une journée, environ 40 interventions auprès des sections, quatre rassemblements à la Bourse du travail, etc.), 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 interpellier 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 d’outils de communication telles que des affiches et des brochures. La CFDT Paris en a créées.

En support de son action, elle a également développé dès la première année un site Internet du projet (**respectees.cfdtparis.com**) qui recevait en moyenne 600 visites mensuelles entre 2010 et 2015. 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**).

Enfin, l’Union départementale a créé un guide à destination des équipes syndicales. Le présent livret en est une adaptation.

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 six années du projet, l’UD a suivi les dossiers de vingt 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

Sous l'impulsion de Marie-Andrée Seguin et Dominique Marchal, respectivement secrétaire nationale et déléguée femmes, la thématique des violences sexistes et sexuelles devient progressivement un axe revendicatif prioritaire de la Confédération.

Le Bureau national de la CFDT réuni le 12 mars 2015 inscrit aussi 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 : « à 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 militants-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 ». C'est ainsi que débute la diffusion sur tout le territoire des modules de formation et de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail. La Confédération proposera également à ses structures des affiches et des modèles de tracts à décliner par les équipes syndicales. Un guide (dont vous tenez la 2ème édition entre les mains) à l'attention des syndicalistes est édité par la Confédération dans la collection «Vivre ensemble, travailler ensemble». Il sera commandé à plus de 3000 exemplaires pour sa première année. A cela s'ajoutent les téléchargements de sa version PDF sur le site cfdt.fr.

Enfin, le 21 novembre 2017, la Confédération a organisé un rassemblement

« Respecté-e-s 2017 » afin de mettre en avant la nécessité pour les équipes syndicales et la possibilité pour chaque militant-e d'agir sur le sujet, ainsi que l'importance de la prévention ».

Avec 200 participant-es (capacité maximum de la salle), les militant-e-s CFDT de toute la France montrent l'intérêt qu'ils/elles ont pour ce sujet ainsi que leur volonté de le prendre en charge.

A l'issue de cette journée, une centaine de militant-es se sont engagé-es à mener des actions de prévention des VSST. Le bilan de ces actions et les perspectives futures sont proposés, notamment par la nouvelle Secrétaire nationale Béatrice Lestic, lors du deuxième rassemblement «Respecté.es» le 20 novembre 2018.

Voir aussi en annexe, pages 66 et 67, l'entretien croisé de Laurent Berger et Marilyn Baldeck (AVFT) « *Le sexisme est contraire à nos valeurs* ».

EXEMPLE D'ACCORD COLLECTIF SUR LA PRÉVENTION DU HARCELEMENT 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. Etant 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

ANNEXES

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 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 I 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 (ancien paragr. 10).

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 I 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 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 L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° 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 L. 1153-1 à L. 1153-3 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 L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

ARTICLE L1153-5-1

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

ARTICLE L1153-6

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

ARTICLES L. 2312-59 ET L. 2312-60

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, 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 (...).

ARTICLE 2312-9

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

(...)

- 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

CODE PÉNAL

ARTICLE 222-33

- 1 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.
L'infraction est également constituée : 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.
- 2 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.
- 3 Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € 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 621-1 (EXTRAIT)

I.-Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II.-L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe. Cette contravention peut faire l'objet des dispositions du code de procédure pénale relatives à l'amende forfaitaire, y compris celles concernant l'amende forfaitaire minorée. (...).

LES TEXTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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

ARTICLE 6 TER (modifié par la loi du 6 août 2012)

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 rémunération, la formation, l'évaluation, 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 ou 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.

ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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

CIRCULAIRE DU 4 MARS 2014 RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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. A 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>

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 saisisait 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

harcèleurs, 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

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

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

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.

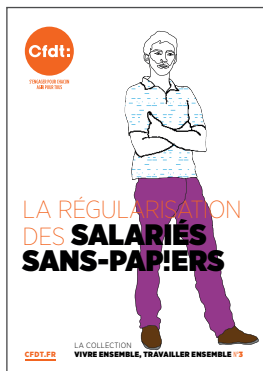
► **L. B. :** Les syndicats sont à l'image de la société. Ils ne sont pas toujours ultravertueux. La Confédération condamne les comportements sexistes et ne tolère aucune violence verbale ou physique, y compris les blagues lourdes, dans l'organisation. Le sexisme est incompatible avec nos valeurs syndicales.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

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 ou à des actes sexistes. L'aspect comportemental 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 et d'autres unions départementales.

CFDT MAGAZINE
Novembre 2015

8



N°3



N°4

Déjà disponibles auprès
de **CFDT Diffusion** :
renseignements
au 0142 03 8140
ou catalogue@cfdt.fr

LA COLLECTION **VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE**

La collection « **Vivre Ensemble, Travailler Ensemble** » que la CFDT propose est au service des militantes et militants qui, dans leur action syndicale, sont confrontés à des défis sociétaux. Le monde du travail est un espace où, naturellement, les enjeux et débats qui traversent la société sont présents. À partir des valeurs portées par la CFDT que sont la solidarité, le respect de chacune et chacun, l'émancipation, ces documents font le point sur les lois, les règles et leurs mises en œuvre. Ils constituent une aide aux militants et équipes pour agir au service des salariés en intégrant ces questions sociétales à l'action syndicale quotidienne.

Ce N°5 de la collection « **Vivre Ensemble, Travailler Ensemble** » a pour but de venir en aide aux équipes syndicales dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il est un support dans lequel les équipes syndicales trouveront comment intervenir sur le sujet à leur niveau notamment dans les entreprises et les fonctions publiques. Il donne aussi une méthodologie pour accueillir et accompagner les victimes qui s'adressent à nous.

Prix : 2,50 € (Réf. L430)
ISBN 978-2-85465-271-0
ISSN 2493-5816