

Union
syndicale

Solidaires

**AGIR
SYNDICALEMENT**

**CONTRE
LES VIOLENCES**

**SEXISTES
ET SEXUELLES**

AU TRAVAIL

Les violences sexuelles ou les violences sexistes au travail touchent en immense majorité les femmes, et s’ancrent dans le système patriarcal qui les engendre et permet leur perpétuation. Elles peuvent prendre plusieurs formes : harcèlement sexuel, agressions sexistes et sexuelles au sein du collectif de travail, ou venant des usager-es ou client-es... Dans tous les cas, il s’agit de pouvoir entendre et identifier ces situations de violences. Accompagner et agir sur les lieux de travail est essentiel : questionner les préjugés, faciliter la parole, permettre des prises de conscience sur le continuum (le lien) entre «sexisme ordinaire» et violences sexistes est indispensable en direction des hommes comme des femmes. Il s’agit, en outre, de connaître les lois et de les faire appliquer pour qu’elles protègent au mieux les personnes. En tant que syndicaliste, nous devons aussi toujours mettre en avant la responsabilité de l’employeur et son obligation d’agir pour protéger les salarié-es.

Ce guide vise à donner des outils pour combattre syndicalement ces violences. Il ne prétend pas répondre à toutes les situations, mais il s’inscrit dans notre volonté d’articuler les luttes : celles contre les violences sexistes et celles contre les inégalités au travail. En effet, les violences agissent aussi sur la carrière ou la rémunération des femmes : elles peuvent entraîner des comportements d’évitement des milieux « masculins » (plus rémunérateurs), la perte de son emploi (démission ou licenciement), le cumul des arrêts maladie pour ne plus être confrontée au harceleur, le blocage de son avancement pour avoir dit non, etc. Enfin, l’accompagnement de l’équipe syndicale comme son action envers le collectif de travail est une condition pour que les femmes puissent parler des violences auxquelles elles sont confrontées, rompre l’isolement et contribuer à monter si besoin les dossiers juridiques (pénaux notamment), la prise en charge éventuelle par des acteurs-trices spécialisé-es (associations, avocat-es...) qui, ensuite, accompagneront les femmes sur cet aspect-là.

La lutte contre les violences faites aux femmes ne peut faire l’économie d’actions syndicales de sensibilisation et de formation à l’égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les formations que l’Union syndicale Solidaires a mis en place ont notamment pour objet la déconstruction des stéréotypes de genre et des pratiques sexistes qui fondent encore les rapports sociaux de sexe. On ne peut ni identifier ni comprendre les mécanismes de ces violences spécifiques hors d’une analyse du patriarcat et des rapports sociaux de sexe : ces violences sont la manifestation et l’outil de la domination masculine comme système.

**ET SI LA VICTIME
NE VEUT PAS
PORTER PLAINTÉ ?**



PARTIE 3

**ET SI SA
HIÉRARCHIE
REFUSE D'AGIR ?**



**PARTIE 2
PARTIE 4**

**ET SI LES TÉMOINS
NE VEULENT PAS
PARLER ?**



PARTIE 1

**DOIT-ON
TOUJOURS CROIRE
LA VICTIME ?**



PARTIE 3

**Y-A-T-IL AUSSI
DES HOMMES
VICTIMES ?**



PARTIE 1

SOMMAIRE

- 1** VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : MIEUX LES CONNAÎTRE POUR MIEUX LES ÉRADIQUER P. 7
- 2** LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS P. 17
- 3** L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES P. 21
- 4** L'ACTION SYNDICALE P. 25
- 5** UNE ACTION EXEMPLAIRE P. 32
- 6** DES REVENDICATIONS P. 34
- 7** BON À SAVOIR P. 35

1 VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : DE QUOI PARLE T-ON ?

Revenons d'abord sur quelques notions clefs, car elles ne sont pas forcément reprises dans les lois. Il s'agit là d'une lutte des mouvements féministes d'introduire, aussi dans les lois, la reconnaissance des violences – entre autres !

Sexisme : le terme apparaît dans les milieux féministes, aux États-Unis, dans les années 1960. A l'instar du concept de racisme, il désigne un système de différenciation et de hiérarchisation structurant les rapports entre groupes sociaux, ici les hommes et les femmes : le groupe des femmes est inférieur et subordonné à celui des hommes. C'est un système dans lequel croyances et pratiques sociales s'alimentent mutuellement pour reproduire les rapports de domination et d'exploitation (rapports sociaux de sexe ou rapports de genre) inhérent au patriarcat. En résumé : c'est l'ensemble des stéréotypes, comportements, paroles, attitudes ou actions qui concrétisent un traitement différencié entre les femmes et les hommes, au détriment des femmes, et ceci fait « système » ! Pour lutter contre les comportements, les agissements et les violences sexistes, il faut les comprendre, les analyser comme étant des expressions et des vecteurs de reproduction du sexisme.

LES AGISSEMENTS SEXISTES

Dans les deux enquêtes successives du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle¹, 80 % des salariées cadres et 74% des non-cadres déclarent être régulièrement confrontées à des remarques ou des attitudes sexistes sur leur lieu de travail. Ces agissements peuvent s'adresser à une personne en particulier ou créer un environnement professionnel délétère dans lequel se répètent des blagues grivoises fondées sur le sexe, des propos dégradants à l'égard des femmes, des

¹ *Les relations de travail entre les femmes et les hommes* et *Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre*, études commandées par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle en 2013 et 2016

propos récurrents à connotation sexuelle... Dans ces situations on parlera de harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental. Par ailleurs, les ambiances sexistes « autorisent » aussi les personnes dominantes à aller plus loin dans les violences faites aux femmes.

Ce n'est que depuis 2015 que les agissements sexistes sont interdits dans la loi. Que l'on soit fonctionnaire ou salarié-e de droit privé, la définition est identique.

Article L1142-2-1 du code du travail « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 « Aucun fonctionnaire 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. »

Dans son rapport publié en 2015 sur le sexisme au travail, le conseil supérieur de l'égalité professionnelle identifie 7 manifestations du sexisme ordinaire :

- Les remarques et blagues qui, sous le masque de l'humour, dissimulent le sexisme ;
- L'incivilité, l'irrespect, le mépris peuvent revêtir des formes de sexisme masqué si ces attitudes concernent très majoritairement les femmes ;
- L'assignation faite aux femmes et aux hommes de se conformer aux rôles sociaux de sexe peut se traduire par des réflexions discréditant l'autorité féminine au travers des moqueries : propos et épithètes dévalorisants appliqués aux femmes de pouvoir comme « femme dragon », « reine mère » ;
- Les interpellations familières qui conduisent à s'adresser aux femmes en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne »... visent à dévaloriser et infantiliser ;
- La fausse séduction : remarques sur l'apparence physique, la tenue, la coiffure qui ont pour effet de ramener les femmes au statut de femme-objet ;
- La complémentarité des compétences fondée sur la valorisation de spécificités dites « féminines » qui seraient complémentaires de celles des hommes (par exemple considérer que les femmes doivent effectuer les travaux manuels « délicats », séduire les clients... ou systématiquement faire le café, la vaisselle...);

- Les considérations sexistes sur la maternité ou « les charges familiales » comme « *Je ne sais pas si on peut lui confier cette mission. Avec ses enfants, elle n'arrivera pas à tout faire.* »

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Pour reprendre la convention européenne dite d'Istanbul (ratifiée le 4 juillet 2014 par la France), le terme désigne « tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée ».

La violence exercée sur les femmes en raison de leur sexe prend diverses formes, définies dans le code pénal et/ou le code du travail. Violences conjugales, agression sexuelle, viol, harcèlement sexuel, mais aussi insultes, exhibition... 1 femme sur 4 déclare avoir vécu au moins une forme de violence sexiste dans l'espace public au cours des 12 derniers mois² ; tous les 3 jours, une femme meurt sous les coups de son conjoint ou ex conjoint³.

Du côté des hommes : les chiffres qui suivent sont issus, comme pour les femmes, de l'exploitation des plaintes par le Ministère de l'intérieur et des enquêtes de victimation (déclarations lors d'enquêtes de grande ampleur du type CVS menées par l'Insee et l'ONDRP, entre autres). En 2017, si les garçons sont 3 pour 1 000 à être victimes de viols dans l'enfance, le chiffre passe à 1 pour 1 000 à l'âge adulte. En matière de harcèlement sexuel au travail, les hommes sont victimes dans 1 cas sur 10 (le sexe de l'auteur n'est pas spécifié).

L'enquête CSV de 2014 évalue que la part des violences conjugales dont des hommes sont victimes se situe autour de 25 % (elle ne distingue pas les hommes en couple hétéro et homosexuel). L'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple (Ministère de l'intérieur) de 2016 établit que, sur l'année, 129 femmes sont décédées victimes de leur compagnon ou ex, 28 hommes victimes de leur compagne ou ex, et 1 homme victime de son compagnon. Dans 17 cas sur les 28 où l'auteur de l'homicide est une femme (soit 60,71 %), la victime masculine avait commis des violences antérieures sur sa partenaire.

Des facteurs liés à une vulnérabilité sociale (précarité, handicap) et aux discriminations croisées auxquelles les femmes peuvent être confrontées (lesbophobie, par exemple) viennent renforcer le risque de vivre des violences sexistes et sexuelles.

2 Enquête VIRAGE (INED) portant sur des femmes âgées entre 20 et 69 ans, 2016.

3 Enquête VIRAGE (INED) portant sur des femmes âgées entre 20 et 69 ans, 2016.

LES VIOLENCES SEXUELLES

Il s'agit de comportements et de propos à caractère imposés à la personne. La question du consentement est clé pour leur définition : il doit être donné librement et clairement par les parties prenantes, et peut être retiré à tout moment. Le silence N'EST PAS un consentement. L'absence de réaction N'EST PAS un consentement.

Et face aux violences conjugales/intrafamiliales ?

Une collègue passe en conseil de discipline pour absences non justifiées répétées. Elle vous confie être victime de violences conjugales : ses absences sont liées aux coups que lui donne son conjoint, quand il ne l'enferme pas dans leur appartement. Et en tant que syndicaliste, vous pouvez agir ! Tout d'abord, en l'écoutant et en reconnaissant ce qu'elle vit. Ensuite, en l'informant de l'existence de structures d'accompagnement ad hoc, et si elle le souhaite, en l'appuyant pour une première prise de contact. Mais ce n'est pas tout :

En tant que syndicaliste, vous avez aussi la possibilité d'agir auprès de votre hiérarchie ou votre employeur-euse, pour éviter toute sanction professionnelle (ou absence de promotion, d'avancement, etc.) et d'accompagner la salariée dans ses démarches pour obtenir une mutation ou un changement de lieu de travail, pour la protéger si elle décide de se séparer de son conjoint violent... d'obtenir l'appui des acteurs-trices de la prévention et de la sécurité, de l'action sociale.

Au-delà de la défense individuelle face à l'employeur en apportant cet élément au dossier (toujours avec l'accord de la victime), et la nécessaire protection que l'employeur doit lui assurer, il est intéressant de faire des campagnes d'affichage auprès du personnel ou lors des heures d'information syndicales (par exemple lors de la journée internationale contre les violences faites aux femmes, donc autour du 25 novembre), sur les conséquences pour les femmes salariées de ces violences. Mettre en avant l'accompagnement du syndicat pour les victimes, informer sur les structures qui peuvent accompagner les personnes sur le plan juridique, psychologique, social... sont aussi des actions syndicales. Selon les statistiques de l'ONVF

et de l'Insee, au moins 1 femme sur 100 subit des violences physiques et sexuelles dans le couple sur une année, et près de 13% des femmes ont subi des violences psychologiques et verbales répétées dans les deux ans précédents l'enquête. Ce qui signifie que nombre de nos collègues y sont confrontées.

LES VIOLS ET AGRESSIONS SEXUELLES

Le viol est un crime. C'est un acte de pénétration sexuelle commis sur une victime avec violence, contrainte ou menace. Il peut être aussi commis par surprise, si l'auteur agit alors que la victime est dans ce cadre qui ne lui permet pas d'avoir des soupçons (par exemple, viol par un médecin lors d'un examen médical). Dans tous les cas, l'auteur n'a pas obtenu le consentement clair et explicite de la victime. En moyenne, 84 000 femmes sont victimes de viol ou de tentative de viol dans une année (estimation minimale). On dénombre 170 viols ou tentatives de viols par jour dont 8 sur le lieu de travail⁴.

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.

L'agression sexuelle est un délit. Le terme désigne toute atteinte sexuelle sans pénétration commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace. Par exemple, des attouchements. 552 000 femmes sont victimes d'agression sexuelle chaque année⁵. Selon l'étude 2016 « Cadre de vie et sécurité » (INSSE/ ONDRP), 6 % des agressions sexuelles interviennent dans la sphère professionnelle et 11 % des gestes déplacés sont subis sur le lieu de travail.

Pour qu'il y ait agression sexuelle, un contact physique est nécessaire entre l'auteur et la victime. L'agression sexuelle est un geste commis sans le consentement clair et explicite de la personne, comme par exemple des attouchements sur les parties du corps connotées sexuellement : les seins, la bouche, les cuisses, le sexe, les fesses.

4 Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés, ministère des droits des femmes, 2016.

5 Enquête VIRAGE (INED) portant sur des femmes âgées entre 20 et 69 ans, 2016.

Article 222-22 (code pénal)

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Article 222-22-2 (code pénal)

Constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers.

LE HARCELEMENT SEXUEL

En 2018, 1 femme sur 3 déclare avoir déjà subi un harcèlement sexuel au travail⁶. L'enquête VIRAGE relève que, sur les 2,6 % de femmes en emploi 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), 4 sur 10 ont fait l'objet de propositions sexuelles insistantes malgré leur refus, et 2 sur 10 ont été confrontées aux deux. »

A noter : d'autres actes sexistes inscrits dans le code pénal et/ou le code du travail sont prohibés sur le lieu de travail : la provocation à la haine et à la violence, l'insulte, la diffamation à raison du sexe de la personne, la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe.

Selon la loi, le harcèlement sexuel peut revêtir deux formes :

- Des propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés : propos et plaisanteries à caractère sexiste ou sexuel, remarques ou commentaires sur le physique, la tenue vestimentaire ; gestes déplacés, frottements ; envoi de courriels ou d'images à caractère sexuel ou érotique ; affichage d'images à caractère érotique ou sexuel (calendrier, écrans de veille...) ;
- Une pression grave dans le but, réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle en contrepartie notamment d'une embauche, d'une promotion, d'une prime...

D'un côté, il y a la répétition d'actes de harcèlement qui peuvent être des propos ou des comportements et qui surviennent au moins à deux reprises. De l'autre, il y a un seul acte. Le non consentement de la victime est déterminant dans la définition du harcèlement sexuel.

⁶ Sondage IFOP pour le site viehealthy (<https://viehealthy.com/enquete-ifop-harcelement-sexuel-travail/>) via aussi l'enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée pour le compte du Défenseur des Droits en 2014 (https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese.pdf)

Article L1153-1 du code du travail

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.

L'article 222-33 du code pénal précise les peines encourues (emprisonnement et amendes) par les auteurs de harcèlement sexuel qui peuvent être aggravées dans certaines situations.

Se rend coupable du délit de harcèlement sexuel le salarié qui impose à des collègues des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle créant un environnement hostile, peu importe qu'il méconnaisse la portée de ses actes. (Cass. Crim ; 18 novembre 2015, 14-85591)

Le harcèlement sexuel est désormais appréhendé de manière beaucoup plus large puisqu'il ne se définit plus uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur - obtenir des faveurs sexuelles - mais par les conséquences du comportement sur la victime. Ces comportements ou agissements doivent ainsi soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il en sera ainsi des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que les paroles ou écrits répétés. Il en est également ainsi des agissements ne portant pas en eux-mêmes atteinte à la dignité mais ayant pour conséquence de rendre insupportables les conditions de travail de la victime.

(Extrait de la décision du Défenseur des droits 2016-212 du 26 juillet 2016)

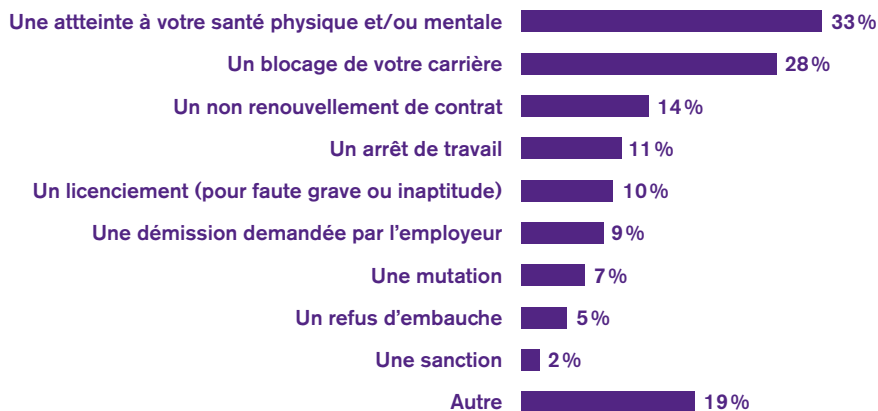
Conséquences sur les femmes

Les agissements et violences sexistes ont des impacts très concrets sur celles qui y sont confrontées ! Santé, carrières, vie familiale... L'enquête menée en 2014 par les services du Défenseur des droits est très claire.

Les conséquences du harcèlement

Question : cela a-t-il entraîné pour vous :

Femmes actives 18-64 ans



Si les situations de harcèlement ne sont pas neutres sur le plan personnel, 33% des femmes déclarant des atteintes à leur santé physique ou mentale, elles ont surtout des conséquences concrètes sur leur emploi : blocage de carrière (28%), non renouvellement de contrat (14%), démission à la demande de l'employeur (9%), mutation (7%) ou refus d'embauche (5%).

La loi protège toutes les personnes qui ont signalé des faits de harcèlement, qu'elles soient victimes ou témoins.

Article L1153-2 du code du travail 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 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, l'article 11 de la loi du 11 juillet 1983 prévoit que «La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté».

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre :

- L'obligation de prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- L'obligation d'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent-e victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent-e victime, dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions ;
- L'obligation de réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

Bientôt une norme internationale contre les violences au travail

Lors de la 107^e conférence de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui s'est tenue du 28 mai au 8 juin 2018, le principe d'une convention contraignante accompagnée d'une recommandation protégeant notamment des violences fondées sur le genre a été validé.

La convention portant sur «la violence et le harcèlement dans le monde du travail» et sa recommandation doivent être finalisées dans les mois à venir, puis adoptées en juin 2019 à l'occasion du centenaire de l'OIT. La phase de ratification de la convention par les Etats débutera ensuite. Elle obligera les gouvernements à mettre en place un ensemble de mesures pour protéger les travailleuses et travailleurs du harcèlement et des violences dans le monde du travail.

Mais il est clair que c'est encore un changement profond des comportements des employeurs, et la volonté réelle d'en finir avec le patriarcat qui pourront faire avancer concrètement les choses pour les femmes victimes.

2 LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS PUBLICS ET PRIVÉS

Pour agir contre les violences, il faut connaître les obligations des employeurs, chaque militant-e étant en droit d'exiger qu'ils et elles s'y conforment !

Article L4121-1 du code du travail L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
 - 2° Des actions d'information et de formation ;
 - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L1153-5 du code du travail 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.

Article 2-1 décret 82-453 du 28 mai 1982 pour la fonction publique d'Etat : Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Article 2-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985 pour la fonction publique Territoriale : Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

L'OBLIGATION DE PROTÉGER **LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉES**

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter toute forme d'agissement sexiste et de harcèlement dans son entreprise, son service.

L'employeur informé d'une situation de violence sexiste ou sexuelle doit intervenir immédiatement et mener une enquête sérieuse et impartiale pour la faire cesser et sanctionner le cas échéant son ou ses auteurs.

Jusqu'à présent, dans des affaires de violences et de harcèlement, la cour de cassation avait toujours jugé que l'employeur manquait à son obligation de sécurité dès lors qu'un-e salarié-e était victime de tels agissements, quand bien-même il aurait pris des mesures pour les faire cesser. Mais depuis 2015 la cour de cassation a opéré un revirement (Cass.soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444), confirmé depuis en cas de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. L'employeur n'a désormais qu'à démontrer qu'il a pris des mesures pour prévenir et faire cesser ces actes.

Si l'employeur peut désormais s'exonérer de sa responsabilité en matière de harcèlement, il lui appartient de justifier :

- qu'il/elle a pris, en aval, toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral ou sexuel et qu'il l'a fait cesser effectivement ;
- et qu'il/elle a mis en place, en amont, une politique de prévention respectant les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail.
- Il va de soi que le CHSCT/CSE doit être associé aux mesures de prévention (se reporter à la partie CHSCT/CSE).

DES DISPOSITIONS OBLIGATOIRES DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR (SECTEUR PRIVÉ)

Obligatoire dans les entreprises et établissements de plus de 20 salarié-es, le règlement intérieur doit notamment comprendre des clauses sur la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, comme celles relatives aux harcèlements sexuels et moraux, aux agissements sexistes. Il doit en application de l'Article L1321-2 rappeler :

« 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code. »

Au-delà du rappel de l'interdiction du harcèlement et des agissements sexistes, le RI doit préciser la procédure à suivre par les victimes ou les témoins. D'où l'intérêt de regarder de près son contenu et d'exiger sa modification si besoin.

Rappel : l'employeur devant soumettre le RI à l'avis du CHSCT/CSE, c'est une occasion à ne pas manquer pour évoquer ces questions.

AUTRES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Informer par tout moyen l'ensemble du personnel (stagiaires, candidat-es...) du contenu de l'article 222-33 du code pénal, article qui définit le harcèlement sexuel et les peines encourues (Article L1153-5 du code du travail) ;
- Afficher dans les locaux de travail les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel (entrée en vigueur 1^{er} janvier 2019) ;
- Désigner dans les entreprises d'au moins 250 salarié-es un-e référent-e chargé-e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié-es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel (entrée en vigueur 1^{er} janvier 2019).

LES PEINES ENCOURUES PAR L'EMPLOYEUR EN CAS DE HARCÈLEMENT

<u>Infraction</u>	<u>Texte prévoyant l'infraction</u>	<u>Texte prévoyant la pénalité</u>	<u>Sanction</u>
Harcèlement sexuel	Art. 222-33 du Code pénal et L. 1153-1 du Code du travail	Art. 222-33 du Code pénal	2 ans d'emprisonnement et 30.000€ d'amende et 3 ans d'emprisonnement et 45.000€ d'amende en cas de circonstances aggravantes
Harcèlement moral	Art. 222-33-2 du Code pénal et L. 1152-1 du Code du travail	Art. 222-33-2 du Code pénal	2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende
Discrimination consistant à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou ayant témoigné de tels faits	Art. 225-1-1 du Code pénal	Art. 225-2 du Code pénal	3 ans d'emprisonnement et 45.000€ d'amende
Discrimination à l'encontre d'une personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou ayant témoigné de tels faits (faits autres que ceux prévus par le Code pénal, il peut s'agir par exemple d'un refus d'embauche, d'une sanction ou d'un licenciement)	Art. L. 1153-2 et 3 du Code du travail	Art. L.1155-2 du Code du travail	1 an d'emprisonnement et 3.750€ d'amende
Discrimination consistant à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son identité sexuelle	Art. 225-1 du Code pénal	Art. 225-2 du Code pénal	3 ans d'emprisonnement et 45.000€ d'amende
Discrimination pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements	Art. L. 1152-2 du Code du travail	Art. L.1155-2 du Code du travail	1 an d'emprisonnement et 3.750€ d'amende

Source : circulaire DGT2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août relative au harcèlement sexuel

3 L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

L'ÉCOUTE

Une collègue, une camarade vous parle d'une situation de violence sexiste qu'elle subit. Tout d'abord, si elle l'accepte et si c'est concrètement possible, recevez-là à deux. D'une part pour renforcer la qualité de l'appui que vous allez lui apporter, d'autre part pour ne pas être seul-e face à une situation qui peut être émotionnellement dure. Une situation de violence doit être gérée collectivement, pour réfléchir constamment à la meilleure posture possible, à ce que l'on peut faire en tant que syndicaliste, et à nos limites, nos ressources. La section syndicale ou le syndicat peut s'appuyer sur les travaux des commissions femmes.

Dans tous les cas, la première écoute que nous proposons est une étape vers une prise en charge pluri-professionnelle de la situation. L'accompagnement qui peut suivre doit être ciblé sur ce qui relève du syndicalisme et doit prendre en compte les autres points d'appuis de la personne (collègues, hiérarchie, assistant-e social-e...)

QUELQUES POINTS D'ATTENTION

- Trouver un espace de discussion sécurisant : raconter une situation de violence à laquelle on se confronte reste une expérience douloureuse, même si cela soulage et permet d'envisager des portes de sortie. Pouvoir s'exprimer dans un espace confidentiel, sans allers-venues, interruptions... est fondamental.
- Il peut être plus aisé pour des femmes ayant subi des agressions sexuelles de s'adresser à d'autres femmes, tant le traumatisme engendre de la peur, y compris d'autres hommes que son agresseur. Toujours demander si un syndicaliste masculin peut également être présent à la rencontre, si cela convient à la personne.
- Laisser la parole venir, malgré les silences ou une impression de confusion : parmi les conséquences sur les victimes des violences sexistes, on trouve la

peur de parler, la honte, la déstabilisation, la perte de confiance en soi... et dans le cas de certaines violences, des formes de sidération et un syndrome post-traumatique qui peuvent rendre le récit confus. On prend le temps qu'il faut, parfois en plusieurs fois!

- Croire, ne pas juger, ne pas non plus conseiller : l'une des craintes des victimes est de ne pas être crue, ou encore d'être jugée comme faible, voire l'ayant « bien cherché ». Il faut garder à l'esprit que dénoncer une situation de violence peut se révéler un vrai parcours de la combattante. Sortir de l'emprise, de la peur, de la honte; devoir exprimer des souvenirs traumatisants, en raconter tous les détails à plusieurs reprises devant différentes instances et autorités publiques; affronter le regard d'autrui alors que le processus de violence a sapé la confiance et l'estime de soi... Les femmes qui parcourent ce chemin ne mentent pas. Ne pas les croire est leur infliger une autre violence. Bannir les « Vous/tu es sûre que? », « Tu/vous auriez dû » et autres « A ta place, j'aurais fait/je ferais... », « Tu/vous devez porter plainte »... Ecouter et relancer avec les mots de la personne permet d'avoir les éléments dont nous avons besoin à notre place de syndicaliste (c'est-à-dire ni juriste, ni flic, ni psy, ni superwoman ni superman...). En outre, chaque personne a son propre rythme de conscientisation et de réaction face à ces situations. Brusquer ne sert qu'à la faire fuir.

Le seul conseil que l'on peut donner à la victime est de recueillir et conserver tous les éléments relatifs à la situation de violence : traces écrites (mails, textos...), messages vocaux, vidéos... mais aussi les certificats médicaux qui témoignent d'une dégradation de sa santé psychique et/ou physique, ainsi que des témoignages écrits de collègues et de proches. Cela permet, notamment en l'absence de témoin, de constituer un faisceau d'indices concordants, qui sera utile au dossier juridique.

- Evaluer le danger et l'urgence : selon les situations, la protection est urgente. Orienter vers les associations, les prises en charge psychologiques ou médicales... Dans le cas de violences et harcèlement sexuel : exiger l'éloignement ou suspension immédiate de l'auteur présumé. Quand il y a danger pour la victime à rester sur son lieu de travail : demander le déplacement de la victime sur un autre site, faire une déclaration de danger grave et imminent au CHSCT. Saisir le service social et service logement lorsqu'ils existent sur le lieu de travail, en particulier en cas de violences intra-familiales.
- Une première information sur les droits et les personnes ressources : après avoir demandé à la personne ce qu'elle veut faire par rapport à la situation et comment elle pense qu'on peut l'aider, on peut lui proposer une première information sur ses droits. C'est une information « basique » à cette étape, visant essentiellement à rappeler qu'il y a des moyens d'action. Il s'agit ensuite de l'informer des structures existantes qu'elle peut saisir, selon où elle en est de sa démarche de sortie de la situation de violence (médecin, médecine du travail, inspection du travail, juriste, association, défenseur des droits, police...).

- Expliquer à la personne ce que vous pouvez actionner du point de vue syndical : se pose ensuite la question de l'anonymat. Certaines actions syndicales le permettent, d'autres non. Il faut toujours s'assurer que la personne est d'accord pour telle ou telle intervention qui l'expose publiquement, ou vis-à-vis de sa hiérarchie, d'instances, etc.

L'ORIENTATION

Plusieurs associations peuvent écouter les femmes, les informer sur leurs droits et les accompagner dans leurs démarches. Nous indiquons ici les associations qui exercent à l'échelle nationale, mais d'autres ressources de proximité peuvent exister. Demander en Mairie la liste des associations locales, ainsi que les adresses des Maison de Justice et du Droit ou des Points d'Accès aux Droits.

L'AVFT

(Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)
C'est l'association nationale spécialiste des violences sexistes et sexuelles au travail, dans une approche féministe des violences faites aux femmes. Elle accompagne les victimes dans leurs démarches juridiques, et peut se porter partie civile. Par ailleurs, elle anime des séances d'information et de prévention auprès d'équipes professionnelles et de syndicats, et produit des articles, ouvrages et guides pour les professionnel·les et le grand public.

<http://www.avft.org/2006/03/03/lavft-quest-ce-que-cest/>

L'AVFT propose entre autres un théâtre-forum, Silence complice ?, avec la compagnie Désamorçage

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/silences-complices>

LE CNDIFF

(Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles)
C'est un réseau d'information sur les droits des femmes, investi entre autres dans la lutte contre les violences sexistes. L'association propose écoute, information et accompagnement global des victimes. Elle anime aussi sensibilisation, formations, et actions de prévention.

<http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html>

CLASCHEs

Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

<https://clasches.fr>

NUMÉRO GRATUIT 3919

Écoute et orientation des femmes victimes de violences sexistes, quel que soit l'espace social où elles se produisent.

LE DÉFENSEUR DES DROITS

<https://www.defenseurdesdroits.fr/>

4

L'ACTION SYNDICALE

Selon les deux enquêtes IFOP pour le Défenseur des droits (2014) puis Viehealthy (2018), seules 29 % des femmes interrogées ont parlé du harcèlement sexuel qu'elles avaient subi au sein de l'entreprise. Et 2 % seulement à un.e syndicaliste... Par ailleurs, dans l'enquête de 2014, 40 % des femmes ayant parlé dans l'entreprise estimaient que cela leur avait été préjudiciable (conséquences sur leur emploi notamment). Enfin, à peine 5 % des cas parviennent à la justice. Ces quelques chiffres montrent l'urgence pour le monde syndical à se saisir de la question, pour agir auprès des victimes de ces violences, des employeurs, et du collectif de travail.

Il est indispensable, pour ces actions à engager, d'avoir à l'esprit et de mettre en oeuvre ce qui est indiqué dans la partie précédente (accompagnement des victimes).

Voici quelques propositions d'initiatives à adapter bien entendu au contexte :

- constituer un dossier rassemblant les faits (avec une chronologie si possible), les échanges écrits, les démarches effectuées, les témoignages et attestations de collègues, certificats médicaux, arrêts de travail... ;
- saisir par écrit l'employeur en y apportant les éléments concrets récoltés ;
- faire une déclaration d'accident du travail/de service après des faits de violence (agression, agissement sexiste) qu'il sera possible de dater, ou de maladie professionnelle après une dégradation de sa santé consécutive à une série d'incidents ;
- contacter les représentant-es au CHSCT/CSE et débattre ensemble des actions que l'instance pourrait envisager : droit d'alerte, enquête, expertise pour risque grave... ;
- utiliser la possibilité donnée à la personne d'exercer son droit d'alerte et/ou son droit de retrait en présence d'un danger grave et imminent - Article L 4131-1 (voir ci-après les jurisprudences) ;
- l'inviter à rencontrer le/la médecin du travail/de prévention, l'inspection du travail (voir ci-après) ;
- saisir une association de défense des victimes, le Défenseur des droits... ;
- engager ou soutenir une action juridique.

Important : comme pour le harcèlement moral il n'est pas demandé à la victime de prouver les faits de harcèlement sexuel mais de rassembler des faits, des élé-

ments (énoncé des événements, certificats médicaux, témoignages de témoins, mails...) qui formeront un faisceau d'indices «laissant présumer l'existence» d'un harcèlement, que le tribunal devra d'analyser dans leur globalité.

Des jurisprudences intéressantes sur le droit de retrait des salarié-es

- Un harcèlement sexuel peut justifier un droit de retrait : dans un arrêt du 18 juin 2002, la cour d'appel de Riom a admis qu'une salariée avait légitimement exercé son droit de retrait, compte tenu de «la réitération du comportement menaçant, humiliant et traumatisant» de son supérieur hiérarchique.

- Le droit de retrait exercé par des salarié-es en situation de souffrance morale a été considéré fondé par les juges qui, au vu des éléments fournis, ont estimé que leur réaction «était fondée sur un motif raisonnable de penser qu'un danger grave et imminent existait présentement qui n'était pas qu'une simple potentialité». Cass.soc., 31 mai 2017, n°15-29225

On le voit, la jurisprudence juge au cas par cas, mais avec ce jugement on peut penser que le droit de retrait pourrait être justifié dans le cas d'un harcèlement sexuel présentant des éléments similaires.

L'ACTION DANS LES INSTANCES

Malgré la suppression des CHSCT (outil à part entière de prévention) à venir (1^{er} janvier 2020 pour le privé, 2022 probablement dans la fonction publique), la nouvelle instance dans le privé (le Comité social économique) et les CHSCT doivent participer à l'identification, la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles subies au travail.

L'intervention des représentant-es du personnel est essentielle pour mettre en visibilité des situations considérées la plupart du temps comme étant taboues, comme des questions individuelles alors qu'il s'agit d'organisation du travail pathogène.

EXERCER LE DROIT D'ALERTE

Dans les entreprises de plus de 11 salarié-es et de moins de 50, les membres du CSE exercent le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 ; c'est-à-dire dans 2 situations : en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent. (Article 2312-5)

Dans les entreprises de plus de 50 salarié-es (article L4131-2 du code du travail) et dans la fonction publique, seul le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent s'applique (article 5-7 du décret 82-452 du 28 mai 1982 pour la FPE et article 5-2 du décret 85-603 du 10 juin 1985 pour la FPT).

Si le droit d'alerte en présence d'un danger grave et imminent paraît plus difficile à utiliser en cas de harcèlement sexuel, il n'est pas impossible. Être confrontée à des violences sexistes et sexuelles sur son lieu de travail est source de souffrance, de stress intense qui, à plus ou moins brève échéance, peut altérer la santé physique et psychique des personnes.

Le droit d'alerte peut se révéler un moyen d'action utile pour signaler des agissements sexistes et sexuels et contraindre l'employeur à réagir et à agir. Après un droit d'alerte, l'employeur procède immédiatement à une enquête avec le/la représentant-e qui a alerté. Cette enquête conjointe est importante car elle oblige à plus de transparence. En outre, au-delà de l'enquête, toute une procédure est prévue pour amener l'employeur à prendre les mesures de prévention que nécessite la situation.

Rien n'empêche le syndicat de mener de son côté sa propre enquête en contactant les collègues du service de la victime.

AGIR EN CHSCT/CSE⁷

Article L2312-9 du code du travail

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

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;**
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés**

7 À compter du 1^{er} janvier 2020

à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

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.

Même si les missions précédemment reconnues au CHSCT n'ont pas toutes été transposées au CSE, il n'en reste pas moins que ce dernier conserve des outils pour intervenir : enquête, inspection, droit d'alerte, expertise etc. Les représentant-es au CHSCT/CSE, outre proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, peuvent mettre à l'ordre du jour une situation de harcèlement ou d'agissements sexistes dont ils/elles ont été informé-es, questionner l'employeur sur ce sujet notamment au regard de ses obligations.

Les violences sexistes et sexuelles (souvent taboues) sont difficiles à aborder et très peu traitées dans les instances. D'où l'importance d'avoir un dossier bien étayé, avec des éléments solides et de réfléchir au préalable aux mesures de prévention qui pourraient être mises en place pour éviter qu'elles perdurent ou ne se reproduisent.

- La mise en visibilité de ce que vivent et subissent les femmes dans une direction, un établissement, une entreprise peut passer par la réalisation et la diffusion d'un questionnaire qui permettra dans un premier temps de rendre compte d'une réalité jusqu'à présent cachée et invisible. (Mettre lien avec questionnaire Direccte Essonne, Solidaires RATP...).
Les résultats du questionnaire pourront alors être utilisés pour élaborer des propositions d'actions de prévention.
- Si la victime a fait une déclaration d'accident du travail/de service ou de maladie professionnelle, le CHSCT/CSE pourra décider de mener une enquête dans le service.

Après un droit d'alerte, un droit de retrait dans un service, le CHSCT/CSE peut décider de réaliser une enquête sur les conditions de travail dans l'unité ou le service concernés ou de recourir à une expertise pour risque grave, si l'instance dispose d'éléments suffisants permettant d'affirmer l'existence d'un risque grave, c'est-à-dire identifié et actuel (témoignages de salarié-es, rapports ou écrits de la médecine du travail/de prévention, absentéisme, PV du CHSCT/CSE, tracts syndicaux...).

Les équipes syndicales ont tout intérêt à s'appuyer sur l'arrêt (n° 15/02566 du 7 février 2017) de la cour d'appel d'Orléans qui a conclu qu'un « *harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables* ».

Pour éviter d'avoir une approche fragmentée par risque, la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel doit être articulée avec la démarche globale de prévention des risques professionnels auxquels sont exposé-es les travailleuses et les travailleurs.

Nouveau : La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel » prévoit que tout CSE désigne parmi ses membres un-e référent-e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 2314-1 du code du travail).

Quelques exemples de mesures de prévention qui pourraient être exigées de l'employeur :

- Campagne d'information qui peut prendre la forme d'affiches et de supports d'information à destination des personnels pour faire respecter leurs droits (exemple du dépliant du Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel, sur ce que sont les agissements sexistes) ;
- Mise en place de formations sur le sujet avec un droit de regard des syndicats quant au contenu de ces formations qui doivent être élaborées par des personnes compétentes sur le sujet.

LES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le médecin du travail/de prévention

Afin de signaler des agissements sexistes ou un harcèlement sexuel, un rendez-vous avec la médecine du travail/de prévention est une nécessité pour au moins deux raisons :

- au regard de ses missions définies à l'article L 4622-2 du code du travail qui sont de :
 - conduire des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
 - conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires (...), de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, (...).

Cela concerne le secteur privé comme la fonction publique.

- au regard de ses moyens d'intervention : le/la médecin du travail a la possibilité de faire des propositions d'aménagement ou de transformation des postes de travail justifiées notamment par l'état de santé physique ou mental du/de la travailleur-se (Article L4624-3). Le/la médecin de prévention dans la fonction publique dispose des mêmes prérogatives.

Le/la médecin du travail dispose également d'un devoir d'alerte (Article L4624-9) lorsqu'il/elle constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs-es.

Les équipes syndicales doivent inviter les personnes à saisir le/la médecin du travail, médecin de prévention pour qu'ils/elles agissent dans le cadre de leur missions et responsabilités. La section syndicale est également en droit d'alerter ou de questionner le/la médecin du travail/de prévention, avec l'accord de la victime.

L'inspection du travail

Les agent-es de contrôle de l'inspection du travail ont dans leur fonction l'application des dispositions du code du travail, comme des autres dispositions légales ou conventions et accords. Ils/elles sont donc bien placé-es pour constater les infractions des employeurs dans le domaine des violences sexuelles et sexistes et d'apporter aux sections syndicales un appui intéressant.

Les représentant-es du personnel comme les victimes peuvent saisir l'inspection de faits de harcèlement, qui pourra être amenée à réaliser une enquête de sa propre initiative. Les agent-es de l'inspection peuvent également faire un signalement au procureur de la république.

Dans la fonction publique d'Etat et Territoriale, les agent-es et les équipes syndicales peuvent saisir l'inspecteur/l'inspectrice santé sécurité au travail ou l'agent-e chargé-e d'une fonction d'inspection.

Une action volontariste doit donc être entreprise au niveau des instances pour inscrire et rendre effectif le repérage des violences, la protection des victimes et la sanction des auteurs. Les accords d'entreprise doivent aussi intégrer des mesures à cet égard.

La prévention des agissements sexistes et la prise en charge des situations de harcèlement sexuel sont des prérogatives des CHSCT/CSE/CSSCT à faire vivre au quotidien.

On peut notamment faire le forcing pour que ces violences soient inscrites dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que dans les programmes de prévention qui en découlent; demander que ces violences fassent partie des bilans annuels présentés en CHSCT/CSE...

Il faut profiter de toutes les opportunités pour confronter l'employeur à ses res-

ponsabilités et lui faire inscrire des engagements notamment dans les accords Qualité de Vie au Travail, Égalité professionnelle Femmes/Hommes... (ces accords ne concernent que les employeurs du secteur privé).

SENSIBILISER, PRÉVENIR, RÉAGIR

DANS LE COLLECTIF DE TRAVAIL

- Dans le quotidien syndical : produire des tracts, des 4 pages, utiliser une heure d'information syndicale pour aborder la question, coller des affiches sur le panneau syndical (ou ailleurs!)...
- Se servir des dates telles que le 25 novembre (journée internationale contre les violences faites aux femmes) ou le 8 mars (journée internationale de lutte pour les droits des femmes) pour mettre en avant des actions sur ces thématiques ;
- Encourager l'intervention des associations féministes dans les lieux de travail (formations, sensibilisation, théâtre...).

Ces actions auprès du collectif de travail permettent de libérer la parole et d'identifier le syndicat comme un outil/un soutien contre les violences sexistes et sexuelles.

AU SYNDICAT

Se former : l'Union syndicale Solidaires propose des formations de formateurs·trices sur l'égalité femme-homme et la lutte contre les violences sexistes. Les stagiaires organisent ensuite ces formations dans les Solidaires locaux. Certaines Fédérations ont leurs propres formations. Ne pas hésiter à consulter le catalogue national : <https://solidaires.org/-La-formation-syndicale->, et celui de sa structure professionnelle.

Des commissions femmes/antisexistes/féministes pour agir et s'entraider : au niveau local comme national, professionnel ou interprofessionnel, les commissions permettent de réfléchir aux actions à mettre en place par le partage d'expérience, de connaissance et d'idées. Ces commissions sont un point de départ vers la prise en charge collective de ces questions par le collectif syndical.

5 UNE ACTION EXEMPLAIRE

La Poste a été condamnée par le conseil des prud'hommes de Paris, le 17 mai 2018, à verser plus de 126 000 euros à une de ses salariées, pour harcèlement moral et sexuel par son supérieur hiérarchique durant plus de quatorze années, et non-respect de son obligation de sécurité en tant qu'employeur.

Dans un environnement de travail très masculin, où les propos, gestes sexistes, comportements déplacés (« Si tu veux ta promo, il faut passer sous le bureau », dégrafage de soutien-gorge...), étaient très banalisés, sans réaction et soutien de la part de ses collègues, la salariée s'est murée dans le silence, craignant bien évidemment la perte de son emploi et celui de sa mère travaillant sur la même entité.

Après plusieurs années de calvaire, elle a pu exprimer ce qu'elle avait enduré à une militante SUD PTT, qui a pu l'accompagner dans ses démarches dans l'entreprise. Le syndicat régional SUD PTT a saisi la direction régionale de La Poste qui a diligencé une enquête interne. Cette procédure a confirmé les faits et abouti à la décision d'une sanction disciplinaire envers l'agresseur. Mais la direction a choisi de le sauver en le mettant tout de suite à la retraite avant la convocation d'un conseil de discipline.

La victime a alors fait appel à une avocate spécialisée, avec le soutien de l'AVFT et de la fédération SUD PTT. Quelques mois avant le jugement, se portant intervenant volontaire dans l'affaire, la fédération SUD PTT a interpellé le conseil d'administration de La Poste et le ministère de tutelle.

Trois années se sont écoulées entre le début de la prise en charge syndicale et le jugement. La décision des juges a visiblement été facilitée par :

- La documentation présentée (faits datés et localisés, témoignages, arrêts de travail, certificats médicaux, déclarations d'accident du travail et rechutes, reconnaissance en maladie professionnelle, non prise en compte des préconisations réitérées de changement de poste par le médecin du travail, preuve des pressions, du dénigrement subis par la victime et les témoins, le dépôt de plainte de La Poste, devant l'ordre des médecins, malgré la reconnaissance

en maladie professionnelle, contre le médecin traitant de la salariée, qui avait établi un certificat faisant état d'un lien de causalité entre le travail et sa pathologie, écrits adressés à la direction par le syndicat et la fédération SUD PTT ;

- La reconnaissance des faits par La Poste, qu'elle estime prescrits, et l'absence de sanctions à l'encontre du harceleur, lequel avait bénéficié d'une promotion sur le même établissement et continué ses actes de harcèlement sexuel et moral envers la salariée, puis d'une mise à la retraite avant la tenue du conseil de discipline (procédure bouclée en 2 mois, au lieu du délai de 6 mois réglementaire) ;
- Le refus de la part de La Poste de communiquer les résultats de l'enquête.

Pendant l'audience du 9 mars 2018, lendemain de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, avec l'appui de l'Union syndicale Solidaires, de nombreux·ses militant·es ont manifesté leur soutien lors d'un rassemblement organisé par SUD PTT, qui avait pour l'occasion déposé un préavis de grève.

La médiatisation d'un tel jugement, lequel représente le début de la prise de conscience de ce sujet tabou par les prud'hommes, peut aider d'autres victimes à parler. Son affichage, dans toutes les entités de La Poste, a été exigé par le conseil des prud'hommes.

La salariée a déposé une plainte au pénal, en 2016, contre son agresseur, pour harcèlement sexuel, pour la période échappant à la prescription.

6 MINI-PLATEFORME REVENDICATIVE

Pour lutter efficacement contre les violences sexistes au travail, cinq axes revendicatifs au moins doivent être portés :

- l'application effective des lois, circulaires... relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- la mise en place d'actions de prévention et de formation en entreprises/dans les services en direction de l'ensemble des salarié-es et des différents acteurs et actrices de la prévention, et l'inscription dans le règlement intérieur ;
- le renforcement des mesures de protection des victimes sur le lieu de travail : éloignement/suspension immédiat de l'auteur, et si nécessaire, le déplacement sur un autre site de la victime (là aussi avec son consentement!) ;
- l'accès à des données chiffrées dans les bilans sociaux ou les BDES et par le biais d'enquêtes spécifiques, et l'introduction d'indicateurs sur le sexisme dans le milieu de travail dans les autres enquêtes d'entreprise ou nationales (DARES, INSEE...);
- l'établissement et la publicisation de sanctions claires à l'égard des auteurs ;
- lors des négociations sur les accords Egalité, notamment celui de la Fonction publique, que ces violences soient systématiquement prises en compte, ce qui a été obtenu au moins partiellement dans la fonction publique. Cependant, il est clair que trop souvent la situation est analysée comme une situation « relevant du privé », manière pour les employeurs de s'autoriser à ne rien faire !

Pour aller plus loin :

- Résolution du congrès de Solidaires (2014) : l'égalité femmes/hommes, un enjeu syndical ;
<https://solidaires.org/L-egalite-entre-femmes-et-hommes-un-enjeu-syndical>
- Les bulletins de la Commission femmes : Solidaires & égales (disponibles sur le site de Solidaires).

LES SANCTIONS APPLICABLES AUX AGRESSEURS

- **Les sanctions disciplinaires**

Article L1153-6 : Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Article 6 bis et 6 ter de la loi du 11 juillet 1983 : « Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel » et d'agissements sexistes.

- **Les sanctions administratives**

- **Les sanctions pénales** : amendes et/ou peines de prison.

Rappel : les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres.

POUR ALLER PLUS LOIN

Etudes et guides

- CSEP rapport sur « Le sexisme dans le monde du travail; entre déni et réalité » : <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf>
- CSEP Kit pour agir contre le sexisme, trois outils pour le monde du travail : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSION-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (2017) : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf

Circulaires de la fonction publique

- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf

- Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique: https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2014/C_20140304_0003.pdf
- Circulaire DGT du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel: https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30122012/TRE_2012_0012_0110_0002.pdf

