



prévenir

les violences

sexistes

et sexuelles

au travail

guide
pour les managers
les cadres
et les professions
intermédiaires

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



AÉSIO, c'est le regroupement des mutuelles ADRÉA, APRÉVA et EOVI MCD pour tisser **un lien encore plus solide entre nos adhérents et nous.**

aesio.fr

GRUPE MUTUALISTE D'ASSURANCES DE PERSONNES / SANTÉ - PRÉVOYANCE



Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. Ref : 20-186-001

GRUPE
AÉSIO
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

*prévenir
les violences
sexistes
et sexuelles
au travail*



Chaque jour en France, 10 viols ou tentatives de viols se produisent sur un lieu de travail, 20 % des femmes se disent victimes de harcèlement sexuel au travail, 80 % de sexisme. Les violences sexistes et sexuelles sont aussi infligées à toutes celles et ceux qui refusent l'assignation à leur genre et pénalisent également les personnes en raison de leurs orientations sexuelles, quel que soit le sexe.

La mise en place de mesures de prévention et de protection des victimes est donc indispensable pour garantir un environnement de travail sans violences. Il s'agit d'une responsabilité directe de l'employeur car elle s'inscrit dans le cadre de son obligation de moyens renforcée en matière de santé et de sécurité. Au-delà de cette considération, la mise en place d'un environnement de travail sans violences nécessite la mobilisation et la vigilance de tout le collectif de travail.

Salarié.e.s en responsabilité, nous sommes directement concerné.e.s par cette question. D'abord parce que nous pouvons être amené.e.s à superviser le travail d'autres et à encadrer des équipes, et que nous avons de ce point de vue-là des responsabilités particulières. Au-delà, encadrant.e.s ou non, nous avons, par notre travail, un impact particulier sur les autres salarié.e.s et sur les client.e.s et usager.ère.s. Nous pouvons donc jouer un rôle déterminant pour faire disparaître les violences. Enfin, nous pouvons aussi bien sûr être confronté.e.s à ces violences. Les chiffres montrent d'ailleurs que parmi les salarié.e.s, ce sont les femmes cadres qui sont le plus nombreuses à se dire victimes de sexisme, probablement parce qu'elles exercent dans des secteurs avec plus de mixité.

Loin de « pulsions » ou d'actes de pervers isolés, les violences contre les femmes sont au cœur des inégalités et des processus de domination et ont un impact sur les inégalités professionnelles : comment avoir un déroulement de carrière quand des propos sexistes quotidiens visent à remettre en cause le professionnalisme et à saper toute confiance en soi ? Comment travailler dans un secteur à prédominance masculine quand on ne s'y sent pas en sécurité ? Comment aborder sereinement sa maternité face à des propos et des comportements sexistes au travail ? Comment même conserver son travail, et son indépendance économique, quand s'y rendre nous met en danger ? Que les violences aient lieu dans le cadre professionnel ou privé, la responsabilité de l'employeur est engagée.

Ce guide,
construit
à partir
du travail
du collectif
« Femmes mixité »
de la CGT,
se veut être
un outil
concret pour
aider l'ensemble
des cadres
et professions
intermédiaires,
à partir
de leur place
particulière
dans le processus
de travail,
à faire reculer
les violences.

introduction

*Les violences sexistes et sexuelles :
un enjeu majeur pour le monde du travail*----- p. 04

chapitre 1

*Violences sexistes et sexuelles
de quoi parle-t-on ?*

fiche 01 -----	p. 10
chiffres clefs	
fiche 02 -----	p. 12
définitions	
fiche 03 -----	p. 15
les peines encourues	
fiche 04 -----	p. 16
analyser et comprendre les stratégies de l'agresseur	
fiche 05 -----	p. 19
comprendre les mécanismes des violences et des troubles psychotraumatiques	
fiche 06 -----	p. 20
ce qu'il faut savoir des troubles psychotraumatiques face aux violences	

chapitre 2

*Comment mettre en place
un environnement sans violences ?*

fiche 07 -----	p. 26
identifier la responsabilité et les obligations de l'employeur	
fiche 08 -----	p. 30
mettre en place les référent.e.s violence / harcèlement	
fiche 09 -----	p. 33
prévenir les violences à tous les niveaux	
fiche 10 -----	p. 43
mettre en place des outils d'évaluation des violences	

chapitre 3

*S'appuyer sur les Institutions
représentatives du personnel (IRP).*

fiche 11 -----	p. 47
le rôle du syndicat	
fiche 12 -----	p. 48
les moyens des IRP dans la prévention des violences et du harcèlement	
fiche 13 -----	p. 52
les instances compétentes dans la fonction publique	
fiche 14 -----	p. 54
les autres acteurs et actrices de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	

chapitre 4

Comment accueillir les victimes ?

fiche 15 -----	p. 60
un principe : la présomption de sincérité	
fiche 16 -----	p. 61
le rôle du collectif de travail	
fiche 17 -----	p. 62
recueillir la parole de la victime	
fiche 18 -----	p. 66
constituer le dossier et apporter les preuves de violences	

chapitre 5

Comment agir en cas de violences ?

fiche 19 -----	p. 70
saisir l'employeur	
fiche 20 -----	p. 71
l'enquête de l'employeur	
fiche 21 -----	p. 72
protéger la victime pendant l'enquête	
fiche 22 -----	p. 73
le droit d'alerte des IRP	
fiche 23 -----	p. 75
issues de l'enquête	

chapitre 6

Quels cadres et recours juridiques ?

fiche 24 -----	p. 80
le cadre juridique du harcèlement sexuel	
fiche 25 -----	p. 82
le rôle de l'inspection du travail	
fiche 26 -----	p. 83
suites juridiques	
fiche 27 -----	p. 88
quelques décisions de la jurisprudence	

chapitre 7

Quels documents de référence existent ?

fiche 28 -----	p. 92
outils et documents produits par la CGT	
fiche 29 -----	p. 93
textes internationaux et accords interprofessionnels	
fiche 30 -----	p. 94
bibliographie	

contacts

<i>Contacts utiles.</i> -----	p. 102
-------------------------------	--------



violences

sexistes

et sexuelles :

de quoi

parle-t-on

?

chiffres

clefs

Dans la vie ¹

- Une femme décède sous les coups de son partenaire ou de son ex-partenaire tous les trois jours ².
- 94 000 femmes sont victimes de viols ou tentatives de viols chaque année (2012-2018) ³.
- Les violences faites aux femmes représentent 14 % des homicides en France ⁴.
- Environ 60 000 femmes résidant en France sont excisées ⁵. 30 000 personnes sont prostituées en France, 93 % sont étrangères et 85 % de ces personnes sont des femmes ⁶. 55 % des personnes LGBT (lesbiennes, gays, bisexuel.le-s et transgenres) ont déjà été victimes d'une forme d'agression au cours de leur vie ⁷.
- 81 % des femmes ont déjà été confrontées à au moins une forme d'atteinte ou d'agression sexuelle dans la rue ou les transports en commun ⁸.
- 1 fille sur 3, entre 15 et 20 ans, a été victime de harcèlement en ligne ⁹. 1 fille sur 5, entre 13 et 16 ans, a déjà reçu des messages à caractère sexuel en ligne.
- 9 % de l'ensemble de ces victimes seulement portent plainte. Sur ces 9 %, ensuite 1 plainte sur 10 aboutit à une condamnation de l'agresseur ¹⁰.

¹ Les chiffres de référence sur les violences faites aux femmes : <https://stop-violences-femmes.gouv.fr/Chiffres-cle,61-.html/>

² Ministère de l'Intérieur : étude nationale relative aux morts violentes au sein du couple - 2018.

³ Enquête « Cadre de vie et sécurité » 2012-2018 - INSEE-ONDRP.

⁴ Ministère de l'Intérieur : insécurité et délinquance en 2018 : premier bilan statistique.

⁵ D'après l'exposition Violences, elles disent non ! Édition 2018 de Clara Magazine et Femmes Solidaires, source : Excision, parlons-en !

⁶ Les chiffres clés de la prostitution du Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/les-chiffres-cles-de-la-prostitution/>

⁷ <https://www.sos-homophobie.org/rapport-sur-l-homophobie-2019/>

⁸ Ifop (8-14 avril 2018) étude réalisée par son département « Genre, sexualités et santé sexuelle » à l'occasion de la semaine internationale de lutte contre le harcèlement de rue.

⁹ Exposition Violences, elles disent non !

Au travail

- 5 % des viols et 25 % des agressions sexuelles se produisent sur les lieux de travail ¹⁰.
- 9 % des femmes ont déjà subi un rapport sexuel forcé ou non désiré avec quelqu'un de leur milieu professionnel.
- Plus d'une femme sur deux (55 %) a déjà subi des violences sexistes ou sexuelles au cours de sa vie professionnelle, (près d'une femme sur trois a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail ¹²).
- 70 % des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en n'ont pas parlé à leur supérieur ou à leur employeur, 30 % n'en n'ont parlé à personne. Seules 5 % déposent plainte. Lorsqu'elles en ont parlé à leur employeur, 40 % des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable ¹³.
- 80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes ¹⁴.
- 11 % des actes homophobes signalés ont lieu au travail ¹⁵.
- 85 % des personnes LGBT ont ressenti au moins une fois au cours de leur vie professionnelle l'homophobie au travail ¹⁶.

¹⁰ Rapport d'information de l'Assemblée nationale sur le viol et les violences sexuelles faites aux femmes - 2018 : <http://www.assemblee-nationale.fr/15/rap-info/i0721.asp/>

¹¹ Enquête Insee Cadre de vie et sécurité, 2007 http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1180®_id=0/

¹² Rapport Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS) - 2019.

¹³ Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'Ifop (en 2014) pour le compte du Défenseur des droits : http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese.pdf/

¹⁴ Enquête du CSEP de 2013 conduite auprès de 15 000 femmes.

¹⁵ Observatoire des LGBTphobies - État des lieux 2019 : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/05/116079_Ifop_FJR_Observatoire_2019.05.16.pdf

¹⁶ Observatoire des LGBTphobies - État des lieux 2019

définitions

Harcèlement sexuel¹⁷

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user (même de façon non répétée) 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 autre.

Agression sexuelle¹⁸

Une agression sexuelle est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle. Par exemple, « une main aux fesses » est une agression sexuelle. Une agression sexuelle est qualifiée par le droit seulement si certaines parties du corps sont touchées. À ce jour, il faut être touché sur les seins, ou les lèvres, ou

les fesses, ou le sexe, ou les cuisses, ou que l'agresseur frotte son sexe en érection quelle que soit la partie du corps, pour que l'on puisse qualifier l'agression sexuelle.

Viol

Le viol est un crime. Il se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis avec violence, contrainte, menace ou surprise. Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale, notamment par le sexe de l'auteur. Il peut aussi s'agir de pénétrations digitales (avec le doigt) ou de pénétration au moyen d'un objet.

Contrainte

La contrainte suppose l'existence de pressions physiques ou morales. Par exemple, la contrainte peut résulter de la différence d'âge existant entre l'auteur des faits et une victime mineure et de l'autorité qu'exerce celui-ci sur cette victime.

Agissement sexiste¹⁹

L'agissement sexiste se définit 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. Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol.

La violence au travail²⁰

« La violence au travail se produit lorsqu'un-e ou plusieurs travailleur-euse-s sont agressé-e-s dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique... »

Violences intrafamiliales : ce sont des actes de violences exercés entre les membres d'une même famille. Ces violences sont commises au sein du couple ou ex-couple. Elles peuvent aussi s'exercer directement ou indirectement sur les enfants du couple ou ex-couple.

¹⁷ <https://www.service-public.fr/>

¹⁸ Article 222-22 du Code pénal.

¹⁹ Article L. 1142-2-1 du Code du travail

²⁰ Loi du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail matérielle (mesure d'éloignement, jouissance du logement...) et les relations avec les enfants (exercice de l'autorité parentale...).

Une ordonnance de protection peut être demandée et délivrée par le juge aux affaires familiales. Elle permet de prendre des mesures urgentes pour assurer la sécurité d'une victime de violences, soit par son conjoint ou concubin, mais aussi par un ancien conjoint. La notion de «violences» est examinée par le juge au regard des atteintes à l'intégrité physique et/ou psychique. À l'issue d'une procédure contradictoire, le juge peut notamment prendre des mesures d'urgence, organiser la situation.

Harcèlement environnemental ²¹

Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance (photos pornographiques sur les écrans ou affiches), où, sans être

directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.

Upskirting

Pratique qui consiste à prendre des photos sous les jupes des femmes dans des lieux publics. En France, c'est l'article 226-3-1 du Code pénal qui définit et condamne l'upskirting : « le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende »²².

Consentement

« Tout acte sexuel doit être consenti par les deux partenaires. Le consentement peut être verbal ou non verbal. Le silence ne vaut pas consentement. Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement. Le consentement doit être donné par la personne elle-même. Il n'y a pas consentement s'il est donné par un tiers ; la personne n'a pas la capacité de consentir (à titre d'exemple, la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues, de médicaments) ; si elle a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale. Une personne peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre. Une personne peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer ensuite son refus de poursuivre. Le consentement peut être retiré à tout moment »²³.

²¹ Cour d'appel d'Orléans, décision du 7 février 2017.

²² Article 16 de la Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/8/3/JUSD.1805895L/jo/texte>

²³ Guide contre les violences sexistes et sexuelles : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite_des_chances/guide-violences-sexistes-et-sexuelles-Comprendre-et-Agir.pdf

Violences intrafamiliales et violences conjugales

Ces deux termes ne sont pas des concepts juridiquement définis en tant que tels. Leurs contours peuvent donc être flous. Si nous tendons, dans nos communications, à combiner les deux, c'est pour assurer la visibilité sur tout le champ couvert. Le terme de violences conjugales renvoie aux violences commises au sein du couple ou ex-couple, qu'il soit ou ait été marié, pacsé ou non. Et donc, qu'il s'inscrive ou non dans le cadre de la « famille ». Mais cette expression ne rend pas compte des effets sur les enfants qui y sont exposés. Par ailleurs, la famille étant un lieu de pouvoir et d'échanges économiques généralement inégaux entre les femmes et les hommes, elle génère des rapports de forces intrinsèques qui s'expriment souvent par la violence. Violence de parents vis-à-vis des enfants, violence de frères, cousins, oncles, pères vis-à-vis des filles et des femmes de la famille, voire de fils vis-à-vis de leur mère...

Aussi, les textes internationaux utilisent-ils l'expression plus englobante de « violence domestique » pour désigner « *tous les actes de violences physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la*

famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime ».

Violences intrafamiliales

Ce sont des actes de violences exercés entre les membres d'une même famille. Ces violences sont commises au sein du couple ou ex-couple. Elles peuvent aussi s'exercer directement ou indirectement sur les enfants du couple ou ex-couple. Une ordonnance de protection peut être demandée et délivrée par le juge aux affaires familiales. Elle permet de prendre des mesures urgentes pour assurer la sécurité d'une victime de violences, soit par conjoint ou concubin, mais aussi par un ancien conjoint. La notion de « violences » est examinée par le juge au regard des atteintes à l'intégrité physique et/ou psychique. À l'issue d'une procédure contradictoire, le juge peut notamment prendre des mesures d'urgence, organiser la situation matérielle (mesure d'éloignement, jouissance du logement...) et les relations avec les enfants (exercice de l'autorité parentale...).

Violences conjugales

Les violences conjugales se définissent comme des situations où les faits de

violences sont récurrents, cumulatifs, s'aggravent et s'accroissent et sont inscrits dans un rapport de forces asymétrique et figé. Elles diffèrent des disputes ou conflits par la durée des violences. (Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe, 2011, ratifiée en 2014 par la France). Elles peuvent être le fait du conjoint ou ex-conjoint.

Les violences conjugales se rapprochent du harcèlement sexuel et moral dans l'idée de répétition, d'aggravation et de moments de calme (dits « lune de miel »). Les conséquences pour la victime sont la peur, la culpabilité, la perte de l'estime de soi et d'autonomie, l'isolement, le stress.

Les manifestations de ces violences peuvent prendre plusieurs formes : sexuelles, physiques, psychologiques, administratives, économique ou verbales, comme des intimidations, des bousculades, du chantage. Est également considéré comme une violence le fait de détériorer un objet qui appartient à la victime, de contrôler ses dépenses, de lui confisquer un document.

Une ordonnance de protection peut être demandée et délivrée par le juge aux affaires familiales (voir ci-dessus dans la définition violences intrafamiliales).

Agissement sexiste

L'article L. 1142-2-1 Code du travail définit l'agissement sexiste, cependant, il n'est pas pénalement sanctionné. L'auteur risque une sanction disciplinaire, et la responsabilité civile de l'employeur pourrait éventuellement être recherchée.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un délit pénal (article 222-33 du Code pénal). La peine encourue est de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. En cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse) les peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende.

Agressions sexuelles

L'agression sexuelle est pénalement sanctionnée (articles 222-22 à 222-30 du Code pénal). La peine encourue est de 5 ans à 10 ans de prison et de 75 000 à 100 000 euros d'amende.

Le viol

Le viol est un crime. Il est visé dans les articles 222-23 à 222-26 du Code pénal. La peine encourue va de 15 à 30 ans de réclusion criminelle. Ces peines visent l'auteur de l'infraction. L'employeur peut être condamné aux prud'hommes pour manquement à son obligation générale de sécurité (L. 4121-1 Code du travail) ou spécifique (« *l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner* » L. 1153-5 C. du travail).

analyser et comprendre les stratégies de l'agresseur

Pour comprendre les victimes de violences sexistes et sexuelles et leur apporter l'aide qui leur est nécessaire, il est important d'analyser et de comprendre ce que les professionnel·le·s de la prise en charge des victimes appellent « la stratégie de l'agresseur ». Le décryptage de ces « stratégies » a d'abord été réalisé pour les violences conjugales²⁶ mais on retrouve ces mécanismes pour l'ensemble des violences sexistes et sexuelles.

Avant toute chose, il convient de distinguer conflits et violences. Dans les disputes ou conflits conjugaux, deux points de vue s'opposent dans un rapport d'égalité, chaque partie gardant son autonomie. De même, en principe, dans des rapports interpersonnels tels qu'entre camarades ou collègues. Avec les violences, on a affaire à un rapport de prise de pouvoir de l'auteur sur la victime. Par ses propos et comportements, celui-ci veut contrôler et détruire sa partenaire. Il met en place et développe des stratégies visant à assurer sa domination, son emprise sur la victime.

Il est important de savoir identifier ces stratégies afin d'éviter d'être soi-même manipulé·e, et de pouvoir les déjouer auprès de la victime. Car l'agresseur est avant tout un manipulateur habile. Il procède par la séduction, et pas seulement vis-à-vis de sa victime. Ainsi, ces mécanismes d'emprise peuvent toucher potentiellement toute femme, quels que soient son

intelligence, son capital socioculturel, sa situation économique... Attention cependant, même si l'écrasante majorité des victimes sont des femmes et les auteurs des hommes, il existe également des cas où c'est l'inverse. Les mécanismes décrits ci-dessous font principalement référence aux violences perpétrées en couple par le conjoint, mais ils sont largement valables aussi pour les violences dans d'autres milieux, tels que le travail.

Mise en place : l'agresseur cible, met en confiance et séduit, dans un contexte vulnérabilisant

Les femmes et filles évoluent dans un contexte vulnérabilisant en lui-même : le système patriarcal, qui les dévalorise, insécurise, divise, et envahit psychologiquement. Le continuum des violences contre les femmes produit des leviers d'emprise : stéréotypes qui fragilisent les femmes dans leur représentation d'elles-mêmes et vis-à-vis de la société, inégalités professionnelles qui agissent contre leur autonomie, rôles genrés qui réduisent leur liberté individuelle... Si profils et histoires peuvent différer, si les valeurs personnelles, religieuses et culturelles de la victime peuvent conforter ces stratégies, le patriarcat fournit un cadre propice à leur mise en oeuvre. Voilà pourquoi l'écrasante majorité des victimes sont des

femmes et des filles et les auteurs, des hommes. Et dans l'immense majorité des cas, l'agresseur cible ses victimes dans son entourage : couple, entourage familial, professionnel, amical, militant, voisinage... Il peut aussi être leur avocat, leur médecin, voire un artiste admiré.

D'autres éléments contextuels peuvent venir renforcer la situation de vulnérabilité d'une personne : maladie, handicap, précarité, entourage toxique, épreuve subie, psychotraumatisme antérieur, etc. Dans un premier temps, l'agresseur va répondre à l'attente de sa victime en termes de reconnaissance et de valorisation. Il pourra même prévoir d'impliquer la victime potentielle dans le déroulement des faits, lui offrir quelque chose, lui demander de l'aide, lui fournir de l'aide...

Après la phase de séduction et mise en confiance, l'agresseur va commencer à souffler alternativement le chaud et le froid, déstabilisant sa victime qui, déçue dans ses propres attentes, cherchera à satisfaire celles de l'agresseur. Et quel que soit le champ où s'exerce la violence, la forme qu'elle adopte et le statut de l'agresseur (proche ou inconnu), on identifie les mêmes mécanismes :

- l'isolement,
- la dévalorisation,
- l'inversion de culpabilité,
- la menace,
- l'organisation de l'impunité.

²⁶ Notamment par Ernestine Ronai, pionnière de la lutte contre les féminicides et ancienne coordinatrice nationale « Violences faites aux femmes » de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF).

Il isole sa victime socialement, géographiquement, professionnellement, familialement, affectivement...

« Tu vois trop souvent tes amies, à croire que tu les aimes plus que moi » ; « je n'aime pas les repas avec tes parents » ; « tu as tout le temps des réunions syndicales » ; « tu es tout le temps au téléphone » ; « tu consacres trop de temps à ton travail » ; mais aussi : « si tu ne travailles qu'avec moi, je te formerai, tu feras des choses plus intéressantes »... « Amour », « jalousie », « besoin d'une relation fusionnelle », « relation privilégiée », etc. autant d'alibis pour une même stratégie de contrôle et d'isolement. La victime va peu à peu couper des liens amicaux, sociaux, familiaux... et se retrouver seule et donc sous l'emprise de son agresseur.

Il la dévalorise, la traite comme un objet

Par des mots, par des phrases, par des attitudes, l'agresseur critique, rabaisse et humilie. Il empêche ainsi peu à peu la victime de s'écouter et de résister. Il se moque en veillant à ce que d'autres rient avec lui, et il accuse les victimes d'exagérer : « Je te l'ai expliqué mille fois, mais tu te trompes encore ! Et après, les autres doivent corriger tes erreurs ! Mais tu vas encore dire que je te persécute... ». Ainsi, il s'assure du soutien de

l'entourage. Et ce dénigrement, comme tout mensonge répété, finit par sembler fondé et affaiblir la victime. Double conséquence : celle-ci, perdant l'estime de soi, ne réagit plus, ne réplique plus. Ne comprenant pas ce qui lui arrive, elle s'en croit responsable, facilitant la mise en place de la phase suivante...

Il inverse la culpabilité

L'inversion de la honte et de la culpabilité va emmurer les victimes dans le silence et dans la haine de soi. L'agresseur va toujours trouver une justification à ses violences verbales et physiques : « tu as brûlé le repas, ça m'a énervé » ; « tu es trop coincée, je n'en peux plus » ; « tu me pousses à bout » ; « elle est violente, hystérique, folle... elle m'a provoqué... » ; « elle souhaitait que je fasse ça, elle m'a énervé... » ; « on a un projet à boucler, mais tu nous fais perdre un temps fou » ; « déjà que j'avais le client sur le dos, et en plus elle vient m'annoncer ça ! » ; « on n'a pas remporté l'appel d'offres et c'est de sa faute ! ». Le plus souvent, il en vient à se faire passer pour la victime de sa victime, volontiers considérée par l'entourage comme responsable de la situation qu'elle endure.

Ce comportement ainsi que la bienveillance qui l'entoure évoque le cas du violeur clamant que telle femme / fille l'aurait « allumé » et que c'était « un jeu ». Ou encore, qu'il ne se serait pas rendu compte, que c'est « un malen-

tendu », qu'il n'avait « pas compris que c'était non ». Ce mensonge d'agresseur tellement ancré dans nos cultures patriarcales instille une honte tenace et récurrente parmi les femmes et les filles, y compris avant même d'y avoir été confrontées directement.

Il menace, il fait peur, il insécurise

La peur est un des signaux les plus importants pour détecter les violences. Avoir peur de la personne avec qui on vit, travaille ou milite n'est pas normal. Les menaces peuvent viser les proches, les enfants, les animaux domestiques... Le conjoint agresseur utilise les enfants en menaçant de les enlever et dévalorise sa partenaire dans son rôle de mère. Il faut savoir aussi qu'une personne victime a presque systématiquement tendance à banaliser les violences, à les excuser ou à les amoindrir. Elle doute de ses propres perceptions, ce qui la conduit à minimiser l'agression. Elle se sent responsable de la situation et puis, une femme victime sera probablement dans la confusion, confusion entretenue par le caractère imprévisible de l'auteur et par l'alternance de phases violentes et de phases dites de « lune de miel ». Si bien qu'elle-même, comme son entourage, pourra décrire son agresseur comme un homme « gentil et prévenant ».

L'agresseur tend à se présenter comme tout-puissant. Il contraint les victimes à se taire, notamment par la terreur, et utilise ses leviers de pouvoir : chantage

au suicide, chantage affectif (« *tu briseras la famille* », « *tu discréditeras tout le collectif* »), financier (« *je te laisserai sans ressources* »), chantage sur la carrière, la réputation, la bonne marche de l'organisation, l'entreprise etc.

Il assure son impunité et verrouille le silence

Précédemment, on a vu comment, tout en déployant chacun de ces mécanismes et quel que soit l'ordre chronologique, l'agresseur construit son impunité et s'attache à recruter des allié·e·s, impliquant jusqu'à la victime dans le déroulement des faits (« c'est de sa faute »). Quitte à faire passer la victime pour folle, il va la discréditer et tout faire pour que sa parole ne soit pas entendue. « *Ce n'est pas l'homme que nous connaissons* », « *c'était un si gentil voisin* »... L'agresseur vise à faire croire à un complot contre lui, contre le groupe, qu'il somme de serrer les rangs autour de lui.

Conséquences de cette stratégie sur le comportement de la victime

Savoir décrypter ces stratégies aide à comprendre leur impact sur la personne qui en est victime et ses difficultés à quitter son agresseur.

Car elles engendrent chez la victime des sentiments de honte, culpabilité, dévalorisation, perte de confiance et d'estime de soi. C'est aussi, pour cette dernière, la peur des représailles (pour elle-même et/ou ses enfants), la peur de ne pas être crue, d'être licenciée, la minimisation des violences, l'angoisse des obstacles qu'engendrerait la dénonciation des faits et/ou, le cas échéant, la séparation (logement, ressources, travail...), l'isolement, la méconnaissance de ses droits et des dispositifs de soutien.

Il est fréquent qu'une femme qui a subi des violences apparaisse confuse et ambivalente. C'est le résultat, notamment, de l'emprise et des psychotraumatismes accumulés. Le processus de libération peut être long et sinueux, il s'effectue souvent par étapes, avec des va-et-vient.

Sauf danger imminent, il faut respecter les choix et les rythmes de la victime et l'aider à prendre conscience de la réalité de sa situation et de l'emprise exercée sur elle.

comprendre — les mécanismes des violences et des troubles psychotraumatiques

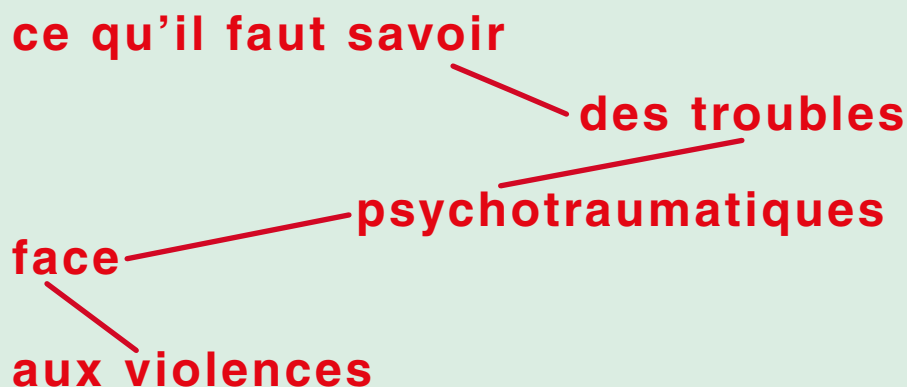
En préalable, précisons que toutes les victimes ne souffrent pas de la même manière, avec la même intensité, ne développent pas les mêmes symptômes. Précisons également que si la gravité, au sens pénal, des violences, va généralement de pair avec la gravité des conséquences psychotraumatiques, cela n'est pas non plus toujours le cas. Ainsi, une victime de harcèlement sexuel peut-elle souffrir d'atteintes psychiques et physiques extrêmement importantes et une victime d'agression sexuelle mieux s'en sortir, alors que l'agression sexuelle est beaucoup plus sévèrement réprimée que le harcèlement sexuel. La répétition d'agissements humiliants et intimidants, voire menaçants, caractéristique du harcèlement sexuel entame profondément les résistances des femmes, et leur santé. Il faut a contrario admettre que certaines femmes résistent mieux — nous sommes inégales face aux violences — et que, pour autant, cela ne retire rien à leur statut de victime : dans tous les cas il existe un agresseur, qui peut s'en prendre à une autre personne, moins armée.

Cela dit, il est important de connaître l'effet produit par les violences sur le comportement et le récit des victimes pour les aider au mieux.

Parfois, certains témoignages peuvent paraître confus, incohérents, irrationnels... La victime peut avoir une attitude physique et une expression verbale déconnectées de la gravité des événements qu'elle évoque avoir subis. En effet, au-delà des atteintes et dommages physiques, des troubles psychotraumatiques peuvent apparaître chez les victimes.

Afin de combattre les violences sexistes et sexuelles, il est important que la victime puisse s'exprimer et être écoutée dans un environnement sécurisé, sans préjugé, et apaisé pour trouver des solutions aux problèmes de violences sexistes et sexuelles auxquels elle peut être confrontée.

La victime doit pouvoir s'exprimer librement, sans crainte d'être jugée ou incomprise. Avant d'accueillir une victime, il faut tout d'abord la comprendre, avoir une idée de son état d'esprit et de sa psychologie suite à une agression, une situation de violence sexiste ou sexuelle. Ces prérequis sont indispensables pour comprendre et sécuriser la situation de la victime, voire l'orienter vers des spécialistes si un soutien psychologique est nécessaire.



▼ Une personne victime de violences peut ne pas avoir réagi, elle peut avoir été passive et incapable de se défendre et/ou de fuir pendant l'agression. Elle peut ne pas avoir parlé immédiatement et elle peut présenter des souvenirs flous, un récit confus, incomplet, incohérent, voire contradictoire. Autant d'éléments qui disqualifient sa parole, alors même que de tels symptômes devraient au contraire accréditer son récit : la sidération empêche la victime de réagir, puis les troubles de la mémoire et les conduites d'évitement l'empêchent de parler, tandis que l'état de dissociation et d'anesthésie émotionnelle lui permettent au contraire de rapporter avec détachement et apparente déconnexion des événements graves.

Or, pour une femme ayant subi des violences, la reconnaissance du statut de victime est paradoxalement ce qui va lui permettre de sortir de cette position de victime. C'est donc capital pour sa reconstruction. Voilà pourquoi, entre autres, accueillir une victime pour l'écouter et l'orienter nécessite de comprendre et d'identifier les phénomènes d'amnésie, de conscience altérée, et autres manifestations de troubles psychotraumatiques liés aux violences.

Comprendre pourquoi elle n'aura probablement pas eu la réaction attendue, ni pendant, ni après l'agression. Car le cerveau n'est pas un organe qui fonctionne de façon désincarnée, répondant à nos seules volontés et intelligence. Au-delà même de l'impact psychologique, les conséquences des violences sont très sévères sur le plan neurologique, avec par ricochet des conséquences physiologiques et physiques de toutes sortes. Car sous le choc de l'agression, le système émotionnel aura été modifié et la mémorisation de l'agression elle-même est profondément perturbée. C'est le résultat du stress post-traumatique, observé déjà chez les survivant-es de la torture, de guerres ou d'attentats. Ce n'est pas un hasard, si le viol est tant utilisé comme arme de guerre, et presque systématiquement infligé aux victimes de dictatures.

Que se passe-t-il, sur le coup, dans le cerveau d'une victime ?

Aujourd'hui, les neurosciences, avec le recours à des techniques telles que l'IRM, nous aident à comprendre les processus en oeuvre lors d'une agression et ses conséquences en l'absence de prise en charge. Une structure du cerveau appelée « amygdale » joue un rôle essentiel dans la gestion de nos émotions, en particulier dans nos réactions de peur et d'anxiété. En charge de notre survie, c'est elle qui nous fait réagir en une fraction de seconde à un stimulus menaçant. Des hormones (adrénaline et cortisol) sont sécrétées pour préparer l'organisme à faire face au danger par la fuite ou autre réponse psychomotrice. Dans ce schéma, le cerveau prend en charge la situation, il l'analyse, il module la réponse émotionnelle et l'éteint après résolution du danger. Enfin, la structure cérébrale appelée « hippocampe » intègre la mémoire de cet événement pour la transformer en expérience.

En revanche, face à des violences extrêmes, insensées et injustes, l'impuissance et l'incompréhension vont générer une réponse émotionnelle maximale, le « stress dépassé ». Tout ce qui permettrait d'analyser la situation se retrouve bloqué avec, sur le plan moteur, une incapacité à bouger, donc à crier, se défendre ou fuir. Cette paralysie psychique et motrice est visible sur les IRM : c'est la sidération, avec une série de conséquences en cascade dont l'impact à long terme sur la santé mentale et physique va être considérable. Sous l'emprise d'un stress aigu, les taux d'adrénaline et de cortisol vont augmenter jusqu'à devenir toxiques pour l'organisme. Alors pour protéger les organes vitaux, le cerveau met en place une procédure de sauvegarde exceptionnelle. À l'aide de la sécrétion d'endorphines, le circuit neuronal disjoncte comme un circuit électrique. C'est la dissociation traumatique, qui prive la personne de ses émotions, d'où la sensation d'irréalité et de dépersonnalisation qui provoque anesthésie et tolérance à la douleur et aux violences. La victime se vit comme étrangère et spectatrice des événements.

Et par la suite ?

D'où, ultérieurement, l'impression d'indifférence et de distance que peuvent ressentir ses interlocuteurs, provoquant incompréhension et abandon de leur part. Tandis que les personnes victimes, anesthésiées ou dissociées, vont devenir des cibles de choix. La déconnexion des différentes structures du cerveau entre elles, aura aussi empêché le traitement normal de la mémoire. Au lieu d'être pris en charge par l'hippocampe (disque dur de la mémoire) et intégré dans la mémoire explicite de la personne, le souvenir de l'événement va demeurer piégé à l'état de trace émotionnelle et sensorielle dans le système d'alerte cérébral (l'amygdale).

Les réminiscences vont affluer de façon intrusive, sous forme de flashes incontrôlables, réveillées par des couleurs, odeurs, par des contextes ou par des détails parfois anodins... En revanche, la personne ne pourra pas mobiliser par elle-même ses souvenirs, puisqu'ils n'auront pas été enregistrés sur le disque dur de la mémoire, et elle n'aura pas accès à des paramètres tels que le temps et l'espace. D'où l'amnésie, la confusion, l'incapacité de décrire et d'où aussi des manifestations

physiques, des sensations corporelles anormales et des conséquences très sévères, à long terme, sur les processus de mémorisation, même pour les actes de la vie quotidienne. Car l'axe de la peur demeure suractivé, avec production toxique d'hormones qui vont se fixer sur l'hippocampe, produisant une hypotrophie de cette aire que l'imagerie médicale est aujourd'hui capable de mettre en évidence.

La psychiatre et psychotraumatologue Muriel Salmona explique que ce grave trouble appelé « mémoire traumatique », agit « *comme une bombe à retardement, fait revivre toutes les violences subies et la mise en scène terrorisante et culpabilisante créée par l'agresseur. C'est une torture qui oblige les victimes à mettre en place des stratégies de survie coûteuses pour leur santé et leur estime de soi (conduites d'évitement et conduites à risques pour s'anesthésier : mises en danger, addictions).* »²⁵

Tant que la personne est dissociée, elle ne ressent pas la douleur. Ainsi, c'est souvent lorsqu'elle est mise à l'abri, qu'elle va revivre les moments les plus atroces. D'où des retours de victimes de violences conjugales avec leur agresseur, qui va provoquer à

nouveau la dissociation anesthésiante. Mais le fait de ne pas sentir la douleur n'empêche pas les atteintes graves. Cela explique ce cercle vicieux de conduites irrationnelles, qui visent à déclencher à nouveau la disjonction du circuit émotionnel : soit en consommant des drogues « dissociantes » (alcool, cannabis, héroïne...), soit en augmentant le niveau de stress pour recréer le phénomène de survoltage. Ce peut être par des conduites agressives contre soi-même (tentatives de suicide, automutilations) ou contre autrui, par des conduites à risque, ou encore, par des prises de produits excitants (amphétamines). Douloureuses et incompréhensibles pour les victimes, ces conduites sont entretenues par les sentiments de culpabilité et de honte qu'elles génèrent, ainsi que par une vulnérabilité accrue face au monde extérieur.

Voilà aussi pourquoi des victimes peuvent rester si longtemps avec un agresseur. Et pourquoi cela expose à revivre des violences tout au long de la vie. Plutôt que de se laisser envahir par des souvenirs atroces, par des douleurs qui reviennent à l'identique, on provoque une douleur que l'on contrôle.

Pourquoi une prise en charge thérapeutique est vitale ?

En l'absence de prise en charge thérapeutique, les violences vont être à l'origine de toute une série de pathologies chroniques. Une étude de l'OMS (2013) confirme que les femmes victimes de violences conjugales ont une probabilité deux fois plus élevée de connaître des problèmes de consommation d'alcool, de dépression et de recours à l'avortement. Les tentatives de suicide sont quatre fois plus fréquentes chez les victimes de viol que dans le reste de la population féminine²⁶.

Mais au-delà de la sphère psychologique, il faut comprendre que c'est tout l'organisme, qui est atteint, avec des conséquences au niveau cardiaque, endocrinologique, immunitaire, hématologique... Et par ricochet, les victimes peuvent avoir des difficultés sur les plans scolaire, familial, relationnel, judiciaire, financier, professionnel (retards répétés, absences répétées et/ou non prévues, manque de concentration, arrêt maladie, défaut de motivation, perte de mémoire, problèmes relationnels...)

La corrélation entre violences au travail et violences dans la vie conjugale est d'autant plus cruelle que le travail est une condition de cette autonomie qui peut être décisive dans une décision de séparation. Il est donc dramatique de constater que 95 % des femmes qui subissent des violences psychologiques au travail perdent leur emploi, par licenciement ou démission²⁷.

Les conséquences des violences touchent potentiellement toutes les victimes, mais aussi leurs enfants, qui peuvent être touché-e-s dès avant la naissance. Et on n'en finit pas de mesurer l'ampleur du phénomène, alors que l'on commence à entrevoir que les mécanismes de traumatismes transgénérationnels peuvent s'inscrire jusque dans le génome ! Et pourtant, la récupération est possible sur le plan psychologique, de même que le tissu neurologique peut se réparer. L'absence de prise en charge est donc un véritable scandale de santé publique. Il est plus que temps de briser cette spirale infernale !

²⁶ Viols et agressions sexuelles en France, enquête Ined, novembre 2016 ou IFOP Jean Jaurès 2018.

²⁷ *Combattre les violences faites aux femmes dans les Outre-mer*, avis du Conseil économique, social et environnemental sur le rapport présenté par M. Dominique Rivière, rapporteur et M^{me} Ernestine Ronai, co-rapporteuse, 2017.



comment

mettre

en place

un environnement

sans

violences

?

identifier la responsabilité et les obligations de l'employeur

▼ Il convient d'abord de bien identifier les responsabilités et obligations de l'employeur afin d'obtenir la mise en place de mesures de prévention collectives et éviter les glissements de responsabilité sur l'encadrement.

1

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est aussi soumis à plusieurs obligations : information, désignation de référent-e-s, mise en place d'une procédure de signalement interne, dispositions du règlement intérieur. Les articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail posent le cadre général des obligations de l'employeur qui s'appliquent aussi bien au secteur privé qu'à la fonction publique : il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale

des travailleur-euse-s. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'informations et de formations ;
- 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. Parmi les principes généraux de prévention prévus à l'article L. 4121-2 du Code du travail, la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a ajouté :

« 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

Ce cadre général est doublé pour l'employeur d'une obligation particulière en matière de harcèlement sexuel ; selon l'article L. 1153-5 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 ».

L'employeur peut donc voir sa responsabilité engagée devant le juge civil :

- s'il n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il a été averti des faits, et/ou
- s'il n'a pas pris toutes les mesures de prévention préalable au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité.

L'employeur (personne morale) peut aussi être condamné pour le harcèlement sexuel commis par un de ses salariés à l'encontre d'un-e autre salarié-e.

L'employeur a cette obligation vis-à-vis des salarié-e-s, y compris temporaires, les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur comme par exemple les sous-traitants. (Article L. 4111-5 du Code du travail).

Dans la fonction publique, l'employeur (ou toute autorité), suivant l'article 40 du Code de procédure pénale impose l'obligation, « *pour toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire, dans l'exercice de leurs fonctions* », de signaler des crimes ou délits dont il a connaissance. Si l'autorité compétente ne met pas en oeuvre cette obligation, il est impératif que les représentant-e-s du personnel en aient connaissance pour faire valoir le droit auprès de l'employeur et si nécessaire accompagner la victime à faire le signalement.

Les points d'appui juridiques sur la responsabilité de l'employeur

Il faut distinguer l'obligation générale de santé et de sécurité et l'obligation spécifique de prohibition des actes de harcèlements auxquelles l'employeur est soumis :

- obligation générale de protection de la santé et sécurité des travailleurs : Article L. 4121-1 du Code du travail ;
- obligation spécifique de prohibition des agissements de harcèlement : Article L. 1153-5 du Code du travail ;
- obligation de prévention des agissements de harcèlement : Article L. 4121-2 du Code du travail.

La responsabilité de l'employeur peut donc être engagée pour son manquement à son obligation de sécurité et sa responsabilité peut aussi être engagée en cas de situation de harcèlement et/ou s'il n'a pas pris des mesures de précaution suffisantes pour prévenir les risques de harcèlement.

conclusion

Le fait de mettre fin au harcèlement sexuel d'un-e salarié-e ne suffit pas à dégager l'employeur de sa responsabilité, si l'employeur n'a pas agi pour prévenir le harcèlement sexuel et pour manquement à son obligation de sécurité, le juge pourra condamner l'employeur au paiement de dommages et intérêts.

2

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Information

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement sexuel, y mettre un terme, les sanctionner. Il doit aussi informer les salarié-e-s, stagiaires et candidat-e-s sur cette thématique (L. 1153-5 du Code du travail).

L'employeur à l'obligation de communiquer les informations suivantes (D. 1151-1 du Code du travail) :

- la reprise de la définition pénale du harcèlement et des peines encourues ;
- les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel ;
- le médecin du travail ou service de santé au travail ;
- l'inspection du travail ;
- le Défenseur des droits ;
- le ou la référent-e Ressources humaines (Article L. 1153-5-1 du Code du travail dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salarié-e-s) ;
- le ou la référent-e CSE (Article L. 2314-1 du Code du travail).

Les salarié-e-s, personnes en formation ou en stage, candidat-e-s à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise, doivent se faire communiquer ces informations par tout moyen dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. (On peut privilégier le moyen de l'affichage par exemple, ou la remise en main propre à chaque salarié-e des documents avec ces références).

Élaboration d'une procédure de signalement

L'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 impose aux employeurs d'élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.

ATTENTION

L'accord national oblige les entreprises à élaborer une procédure de signalement et de traitement, mais il ne fixe pas de contenu obligatoire à celles-ci (voir page 40 pour

plus de précision sur mise en place d'une procédure type et d'un dispositif d'accueil).

La loi du 6 août 2019 prévoit pour la fonction publique l'obligation à compter du 1^{er} janvier 2020 de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objectif de recueillir les signalements des agent-e-s qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet aussi de recueillir les signalements des témoins de ces agissements. Ces dispositifs font l'objet d'une charte de fonctionnement.

Dispositions du règlement intérieur

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le règlement intérieur est obligatoire pour les entreprises ou établissements employant au moins 50 salarié-e-s (et non plus à partir de 20 salariés) (L. 1311-2

du Code du travail). Le Code du travail impose à l'employeur de faire figurer dans le règlement intérieur les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail (L. 1321-2 du Code du travail) (*voir ci-après pour plus de précision sur l'utilisation du règlement intérieur*).

La spécificité du règlement intérieur

Le règlement intérieur doit être soumis à l'avis du Comité sociale économique, appelé aussi CSE (L. 1321-4 du Code du travail). Les employeurs ont l'obligation de communiquer auprès des salarié-e-s, stagiaires et candidat-e-s sur la thématique du harcèlement sexuel (L. 1153-5 du Code du travail).

Le règlement intérieur doit contenir les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel qui figurent dans le Code du travail, notamment toutes les dispositions interdisant et sanctionnant le harcèlement.

L'échelle des sanctions applicables dans l'entreprise doit aussi y figurer (L. 1321-1 du Code du travail). Le CSE ayant

pour rôle de contribuer à la santé et la sécurité des salarié-e-s, il lui revient donc de vérifier si des sanctions adéquates sont prévues à l'encontre des salarié-e-s exerçant des violences, notamment celles faites contre les femmes.

On constate trop souvent que ce sont les victimes de violence au travail qui sont déplacées ou écartées du collectif de travail, cependant que les auteurs des violences conservent leur poste en toute impunité. Il convient donc de prévoir dans le règlement intérieur des sanctions pertinentes pour traiter ces situations.

La protection fonctionnelle dans la fonction publique

Cette disposition est prévue par le statut général des fonctionnaires (article 11 de la loi du 13 juillet 1983). La protection bénéficie à l'agent-e, victime d'une infraction à l'occasion ou à raison de ses fonctions. 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 comprend :

- **une obligation de prévention :** obligation par l'employeur de mettre en oeuvre les moyens pour faire cesser les attaques. L'employeur peut mettre en place un changement d'affectation ou d'éloignement ou de suspension des fonctions de l'auteur des faits. L'employeur peut également engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public ;
- **une obligation d'assistance :** il s'agit d'une assistance juridique, sous forme d'une aide financière, l'agent demeure libre du choix d'avocat ;
- **une obligation de réparation :** cette modalité ouvre le droit d'obtenir réparation du préjudice subi par l'administration, après contrôle du juge administratif.

mettre en place

les référent·e·s

violence / harcèlement

Depuis la loi du 5 septembre 2018, l'employeur a l'obligation de mettre en place des référent·e·s contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

- un référent, élu du personnel pour toutes les entreprises de plus de 50 salarié·e·s dans lesquelles est mis en place un CSE ;
- et un référent Ressources humaines nommé par l'employeur dans les entreprises de 250 salarié·e·s ou plus.

Le / la référent·e·s Ressources humaines

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salarié·e·s, l'employeur doit désigner un·e référent·e chargé·e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié·e·s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (L. 1153-1 du Code du travail).

La loi laisse une marge de manoeuvre à l'employeur pour déterminer le positionnement du ou de la référent·e dans l'entreprise et le détail de ses missions qui peuvent être de l'ordre de réaliser des actions de sensibilisation, suivre les procédures internes de signalement de harcèlement, accueillir et accompagner les salarié·e·s victimes de violences, proposer une stratégie de prévention contre les violences sexistes et sexuelles...

Dans la fonction publique, l'accord du 30 novembre 2018 prévoit la mise en place de référent·e·s « Égalité ».

Leurs missions consistent notamment à informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agent·e·s et les services, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise en oeuvre des actions menées. Une circulaire encadre leur mise en place dans la fonction publique d'État et doit être déclinée dans les deux autres versants, hospitalier et territorial.

ATTENTION

Il ne faut pas confondre le ou la référent·e Ressources humaines (Égalité dans la fonction publique) et le ou la référent·e issu·e de l'instance représentative du personnel (voir ci-après).

Le / la référent·e élu·e du personnel

Là où est mis en place un CSE, la loi rend obligatoire la mise en place d'un·e référent·e contre le harcèlement et les agissements sexistes. La désignation est effectuée par le CSE, parmi ses membres (titulaires ou suppléant·e·s) sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présent·e·s (L. 2315-32). Ce ou cette référent·e est désigné·e pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élu·e·s du comité.

Un décret précise que le ou la référent·e devra bénéficier, comme tous les membres du CSE, de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Rien n'empêche, par accord, de créer davantage qu'un·e référent·e par CSE. C'est ce que la CGT a gagné dans plusieurs entreprises, notamment à la Tour Eiffel (voir à suivre).

Le ou la référent·e CSE en tant que membre du CSE dispose de son crédit d'heures de délégation et de ses prérogatives en tant qu'elu·e du CSE (L. 2311-1 à L. 2311-2), notamment en matière de prévention. Il n'est donc pas attribué de crédit d'heures particulier à ce·cette référent·e, elle·il ne bénéficie que de ses heures de délégation en tant que membre du CSE. Cependant rien n'est précisé sur leurs moyens ou sur l'exercice de leur mission, qui dépendront des accords négociés dans les entreprises. Pour permettre aux référent·e·s de jouer pleinement leur rôle, il est nécessaire de prévoir :

- des moyens supplémentaires spécifiques (heures de délégation supplémentaires, local, ligne téléphonique et mail garantissant la confidentialité de l'accueil des victimes...);
- la mise en place de plusieurs référent·e·s en fonction de l'effectif et des implantations géographiques des lieux de travail etc.);
- des précisions sur leur rôle et sur leurs obligations (de confidentialité...).

Les référent·e·s ont les mêmes prérogatives que les membres du CSE. Le/la référent·e du personnel n'a pas le monopole des actions en matière de harcèlement sexuel et de violences. L'ensemble des élu·e·s du CSE peuvent intervenir sur le sujet, proposer des actions de prévention ou accompagner les victimes au vu de leurs prérogatives générales, de même que les organisations syndicales de l'entreprise (voir page 48).

Prérogatives des référent·e·s CSE (et de l'ensemble des élu·e·s CSE) (articles L.2312-5 et L.2312-9 du Code du travail) : **(voir partie détaillée sur les prérogatives des IRP page 49).**

> ils ou elles :

- disposent d'un droit d'enquête, procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposé·e·s les travailleurs et travailleuses, le temps passé en enquête n'est pas déduit des heures de délégation ;
- peuvent proposer des mesures de prévention, susciter toute initiative qu'ils ou elles estiment utile, notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- procèdent, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (et réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel) ;
- peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont il ou elle est chargé·e d'assurer le contrôle ;
- sont informé·e·s par l'employeur de la présence de l'inspection du travail et peuvent lui présenter leurs observations ;
- peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail ;
- peuvent recourir à un·e expert·e selon les modalités légales de prise en charge (dans le cadre de l'enquête lors d'un droit d'alerte par exemple).

Exemple de mesures gagnées par la CGT

La Tour Eiffel où l'accord prévoit la mise en place de 7 référent-e-s harcèlement sexuel pour 300 salarié-e-s, qui bénéficient chacun-e d'une journée de formation avec l'AVFT (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail).

La Caisse nationale d'allocations familiales, où l'accord égalité professionnelle prévoit :

« La Cnaf désigne un référent harcèlement sexuel qui est chargé d'informer et d'accompagner les agents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Deux référents harcèlement sexuel sont également désignés par le Comité social et économique, parmi ses membres, afin de proposer des mesures de prévention. Un courrier est adressé au domicile des agents pour les informer des nominations ainsi faites et des coordonnées de ces référents. Les référents initient toute mesure qu'ils estiment utile pour la protection collective et/ou individuelle du personnel. Ils sont associés aux enquêtes diligentées par l'employeur suite à la saisine d'un ou une salariée et/ou d'un représentant de proximité ou d'un membre du CSE ».

Définir des principes clairs d'intervention des référent-e-s violence et harcèlement

Référent-e-s Ressources humaines ou du personnel, pour susciter la confiance des salarié-e-s, la CGT préconise qu'un cadre clair et transparent soit posé sur leurs modalités d'intervention et que ces principes soient connus de tous les salarié-e-s. Il faut notamment afficher et garantir :

- Leur rôle aux côtés des victimes, pour les informer, les accompagner dans leurs démarches, les conseiller et les orienter.*
- La protection de la confidentialité.*
- Le respect du temps et du rythme de la victime. Le/la référent-e doit l'accompagner, l'informer de ses droits et des procédures, la conseiller sur la marche à suivre, mais c'est la victime qui doit rester maîtresse de la temporalité et décider des démarches à engager, pour y être prête.*
- Pour le/la référent-e du personnel, rappeler l'indépendance vis-à-vis du personnel, et les prérogatives d'alerte, d'accompagnement et de suivi de l'enquête notamment.*

prévenir **les violences** à tous les niveaux

▼ La mise en place de mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles est obligatoire et joue un rôle déterminant pour les limiter. En cas de violences, l'existence de mesures de prévention est un point d'appui pour obtenir un règlement rapide et en faveur de la victime. L'encadrement peut jouer un rôle clé dans leur mise en place.

À suivre, les principaux axes étayés par des exemples de dispositions existantes dans des accords d'entreprise, de branche, ou interprofessionnels.

> La CGT demande que les négociations sur l'égalité professionnelle contiennent systématiquement un volet sur les violences afin qu'il soit possible d'intégrer dans les accords d'entreprise l'ensemble de ces mesures. Grâce à notre mobilisation, la question des violences est désormais, depuis septembre 2018, un thème obligatoire dans la négociation de branche sur l'égalité professionnelle, ce n'est par contre malheureusement pas le cas pour la négociation d'entreprise.

1 IDENTIFIER L'ENSEMBLE DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LES FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ AGGRAVANTS

Les risques de violences sexistes et sexuelles et les mesures de prévention mises en place par l'employeur pour y remédier doivent figurer dans le DUER (document unique d'évaluation des risques). Il convient pour construire un plan de prévention global de bien identifier l'ensemble des violences et d'analyser les facteurs de risques et de vulnérabilité supplémentaire.

Violences « interne » et « externe »

La stratégie de prévention doit porter sur la violence entre salarié-e-s et sur celle commise par des clients, patients ou usagers (ex : situation des aides à domicile, des personnels soignants, des hôtesses d'accueil...).

Point d'appui

Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010.

« De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail ».

Couvrir l'ensemble des personnels

La jurisprudence établit clairement que l'obligation de résultat en termes de santé et de sécurité du donneur d'ordres porte sur l'ensemble des salarié-e-s présent-e-s sur le site de l'entreprise, quel que soit leur

statut et leur employeur. Il convient donc dans le plan de prévention de préciser que l'ensemble des personnes travaillant sur le site sont concernées, quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérim, stage, apprentissage...) ou leur employeur (donneur d'ordres ou sous-traitant).

Identifier les facteurs de vulnérabilité aggravants

Les violences sexistes et sexuelles touchent l'ensemble des femmes, mais la recherche de personnes en situation de vulnérabilité fait partie de la stratégie de l'agresseur pour amplifier les phénomènes d'emprise. Il convient d'adopter des mesures de prévention renforcées dans les cas suivants :

- pas ou peu de mixité dans l'équipe de travail ;
- apprenti-e-s, stagiaires, précaires, salarié-e-s sous-traitant-e-s ;

- travail isolé (aides à domicile, postières, livreuses, femmes de chambre...) ;
- salarié-e-s en contact avec de la clientèle ou des usager-ère-s ;
- personnes non francophones, personnes handicapées...

Point d'appui

Convention 190 de l'Organisation interne du travail (OIT).

Avoir une définition large du lieu de travail

La responsabilité directe de l'employeur peut être engagée lorsque les violences sexistes et sexuelles se produisent sur le lieu de travail ou ses abords (parkings), de restauration, de pause, mais aussi durant les déplacements domicile/travail, les déplacements professionnels, les communications professionnelles, ou le domicile personnel durant les temps de télétravail.

Point d'appui

Article 3 convention 190 de l'OIT.

La convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;
- sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;
- à l'occasion de déplacements, voyages, formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail ;
- dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;
- dans le logement fourni par l'employeur ;
- pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Accord La Poste

Protéger aussi les victimes de violences intrafamiliales :

L'employeur n'a évidemment pas la responsabilité des violences conjugales, mais sa responsabilité peut être engagée si ces violences se produisent sur le lieu de travail (appels ou mails du conjoint, agression sur le parking ou sur le lieu de travail, par exemple si le conjoint travaille sur le même lieu...). Enfin, l'employeur a la responsabilité de garantir le droit au travail des femmes victimes de violences intrafamiliales (*voir propositions à suivre*).

Article 10 norme 190 de l'OIT : « *Tout membre doit prendre des mesures appropriées pour : [...] reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail* ».

Accord EDF 2017–2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un chapitre de l'accord Égalité d'EDF SA 2017-2020 est consacré aux violences conjugales. Son application a articulé diagnostic qualitatif par des expertes extérieures, groupe de travail paritaire et développement de pratiques sociales et RH pour favoriser la sortie des violences des femmes victimes. Un cycle de formation pluriprofessionnelle est également mené sur 2 années par une association spécialisée.

« Les signataires du présent accord souhaitent participer à la prise de conscience des managers comme des salariés, au-delà des différentes dispositions relatives à la prévention des discriminations, du harcèlement et des agissements sexistes déjà existantes dans l'entreprise, ou créées par le présent accord. Par ailleurs, si EDF n'a pas vocation à se substituer aux associations pour assurer la prise en charge des victimes, l'entreprise peut et doit être capable, d'une part, de les soutenir, d'autre part de les orienter vers des organismes dédiés. »

2

INTÉGRER LA DÉFINITION DES VIOLENCES ET DU SEXISME DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- Intégrer la définition d'une agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du viol, upskirting, ainsi que les sanctions associées.
- Intégrer la lutte contre le sexisme, l'homophobie et le racisme.

Point d'appui

La rédaction recommandée par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) dans son rapport de mars 2015 :

« L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des

hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes ».

- Remettre le règlement intérieur en main propre à chaque salarié-e.

Point d'appui

• Recommandation 23 du CSEP sur le sexisme au travail, mars 2015, p. 86.

3

METTRE EN PLACE UN ENVIRONNEMENT NON SEXISTE

Interroger l'environnement de travail est déterminant pour faire reculer les violences sexistes et sexuelles et les discriminations contre les personnes LGBT. L'enjeu est de lutter contre le « conditionnement à l'acceptation » des violences sexistes et sexuelles. À noter, avec le harcèlement sexuel environnemental, l'environnement de travail est désormais reconnu comme pouvant être directement la cause de violences sexistes et sexuelles. Sur ces questions, l'encadrement joue un rôle déterminant par son exemplarité. Un manager qui laisse tenir devant lui des propos sexistes les cautionne implicitement. Une partie de ces propos ou comportements peuvent être

inconscients, comme par exemple les « blagues sexistes », ils sont quasiment toujours minorés dans leur portée. Une formation de l'encadrement est donc indispensable, pour permettre ensuite une sensibilisation de l'ensemble du collectif de travail. L'absence de mixité est bien sûr un facteur de risque et la vigilance s'impose d'autant plus lorsque les femmes sont minoritaires dans un collectif de travail, ou qu'elles occupent des positions subalternes ou des statuts précaires.

Une attention particulière devra notamment être portée sur :

- l'environnement de travail pour en exclure toute image portant

atteinte à la dignité des personnes ;

- l'accès pour toutes et tous à des sanitaires et vestiaires garantissant l'intimité et la dignité sur le lieu de travail ;
- la condamnation des propos, interpellations et « blagues » sexistes, de même pour les propos homophobes ou racistes.

Point d'appui

Recommandation 29 du CSEP p.87.

« Mettre en place une politique visant à instaurer une forme de vigilance sur le lieu de travail en matière de propos, interpellations et blagues sexistes ».

4

FORMER LES MANAGERS, SENSIBILISER ET INFORMER LES SALARIÉ-E-S

L'information des salarié-e-s sur les violences sexistes et sexuelles (dont souvent les définitions mêmes ne sont pas connues !) sur les sanctions encourues et les procédures en cours au sein de l'entreprise, est indispensable pour faire reculer les violences. Avoir un collectif de travail sensibilisé libère la parole des victimes et des témoins, qui se sentiront en confiance pour venir dénoncer les violences. Cela permet aussi et surtout que le collectif de travail se solidarise de la victime, et isole l'agresseur, à rebours de la stratégie classique de l'agresseur qui consiste à isoler sa victime.

Une formation solide des managers, des RH et des IRP est indispensable pour leur permettre de savoir comment réagir en cas de violences, et garantir leur exemplarité. Attention ! Certaines formations préfèrent en rester au « politiquement correct » et se limitent aux stéréotypes et au sexisme, l'enjeu est bien d'aborder l'ensemble des violences sexistes et sexuelles !

- Instaurer une obligation de formation des managers lors de la prise de poste et de façon régulière.
- Instaurer une sensibilisation obli-

gatoire et régulière des salarié-e-s sur ce qu'est une agression sexuelle, le harcèlement sexuel et le sexisme, à l'image de ce qui existe pour les autres questions de sécurité.

- Diffuser à tou-te-s les salarié-e-s une plaquette rappelant la loi (définition d'une agression sexuelle, du harcèlement sexuel, et du sexisme, sanctions encourues et protections pour la victime), les dispositions de l'accord, ainsi que le dispositif de signalement avec les coordonnées des référent-e-s contre les violences (RH et CSE).

Points d'appui

• **Accord national interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et les violences au travail**, 26 mars 2010, article 4-1.

« Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail ».

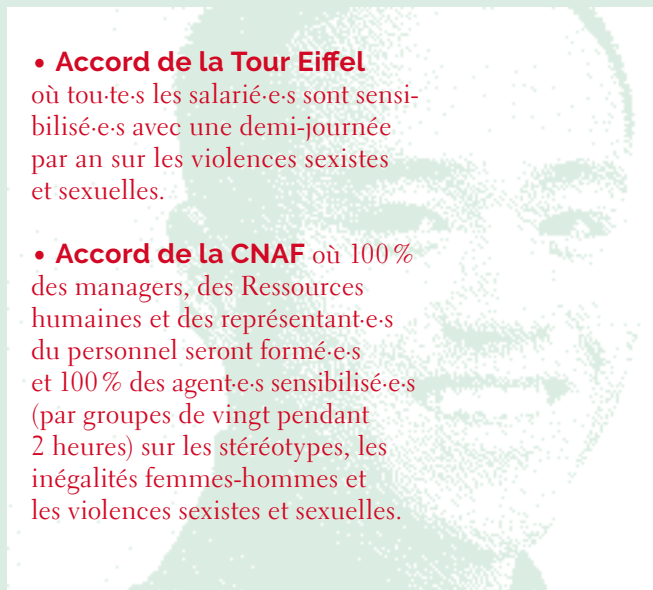
• **Recommandation 13 du CSEP sur le sexisme au travail**, mars 2015, p.81.

• **Protocole d'accord égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique**, 8 mars 2013.

« Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations intégreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes ».

• **Accord de la Tour Eiffel** où tou-te-s les salarié-e-s sont sensibilisé-e-s avec une demi-journée par an sur les violences sexistes et sexuelles.

• **Accord de la CNAF** où 100 % des managers, des Ressources humaines et des représentant-e-s du personnel seront formé-e-s et 100 % des agent-e-s sensibilisé-e-s (par groupes de vingt pendant 2 heures) sur les stéréotypes, les inégalités femmes-hommes et les violences sexistes et sexuelles.



5

METTRE EN PLACE DES MESURES EN DIRECTION DES USAGERS/CLIENTS

Les usagers ou les clients peuvent être auteurs de violences sexistes et sexuelles. Bien souvent, l'employeur se retrouve pris entre la protection qu'il doit à ses salarié-e-s et la préservation de la relation commerciale, qui pousse malheureusement souvent à étouffer ou minimiser les violences. Rappelons que quel que soit l'état de l'auteur, les violences sont inacceptables ! Ce n'est pas parce qu'une personne est âgée, malade, handicapée, ou occupant des positions socialement ou institutionnellement importantes que les violences devraient être acceptées !

Un message très clair de l'employeur vis-à-vis des clients et usagers est nécessaire. Cela peut se traduire par :

- un message du type « *ici les violences sexistes et sexuelles ne sont pas tolérées* » à l'entrée de tous les locaux, sur les messageries téléphoniques (par exemple pour les centres d'appels) ou en bas des mails, sur les consignes de sécurité qui sont distribuées aux visiteurs, etc. ;
- des brochures distribuées systématiquement à tous les usagers ou

tous les clients lors de l'accueil (dans les hôpitaux et EHPAD, lors du premier rendez-vous pour les aides à domicile...)

- des affiches et une signalétique très visible (par exemple aux caisses de supermarchés ou aux guichets, dans les agences postales ou bancaires...)

L'employeur doit afficher des principes clairs et systématiques d'intervention aux côtés de la salarié-e (*voir p.72 sur les mesures de protection de la victime*).

6

METTRE EN PLACE UNE PROCÉDURE TYPE AVEC UN DISPOSITIF D'ACCUEIL ET DE SIGNALEMENT

Une procédure type doit être mise en place dans l'entreprise et diffusée à tout·e·s les salarié·e·s. L'enjeu est de garantir un cadre clair pour protéger les victimes, enquêter, sanctionner les auteurs et reconstruire le collectif de travail.

Exemple de procédure :

- 1 - *Signalement des faits par la victime ou un tiers (témoin, représentant·e du personnel, syndicat...)*
auprès :
 - a. Du ou de la référent·e RH.
 - b. Du ou de la référent·e du personnel.
 - c. Des élu·e·s au CSE ou d'un syndicat.
- 2 - *Reconstitution avec la victime des faits précis et des éléments de preuve en sa possession.*
- 3 - *Information de l'employeur, en rappelant que la victime peut se faire accompagner de la personne de son choix.*
- 4 - *Mesure de protection immédiate de la victime et des témoins, éloignement de l'agresseur présumé.*
- 5 - *Procédure d'enquête par l'employeur, conjointe avec les représentant·e·s du personnel s'ils ont déclenché un droit d'alerte.*
- 6 - *Consultation anonyme du collectif de travail, pour mesurer s'il y a d'autres victimes de violences (pas forcément du même agresseur), ce qui sera un point d'appui pour mettre en place des mesures de prévention collectives.*
- 7 - *Conclusion de l'enquête, qualification des faits, sanction de l'agresseur et mesures de réparation pour la victime (prise en charge le cas échéant des frais d'avocat, de suivi psychologique...).*
- 8 - *Mise en place de mesures de préventions collectives pour éviter la répétition de ce type de cas. Sensibilisation du collectif de travail sur la question des violences sexistes et sexuelles.*

ATTENTION

Prévoir des mails, téléphones et locaux dédiés garantissant la confidentialité. Afficher des principes d'accueil clairs pour mettre en confiance la victime (voir sur les référent·e·s, p. 30)

Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et les violences au travail,
26 mars 2010, article 4-1 :

« Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail. Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- Il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun.
- Aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause.
- Les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard.
- Toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- Les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées.
- Les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires.
- Une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail. »

Accord TF1, où une procédure d'accueil des victimes et un numéro vert ont été mis en place.

Fonction publique.

L'article 6 quater A de la loi 83-634 « Droit et obligation des fonctionnaires » rend obligatoire d'avoir un dispositif de signalement pour toutes les administrations, collectivités et établissements publics.

Procédure de la Caisse nationale d'allocations familiales.

Extrait de l'accord :

« Dispositif d'alerte.

Une procédure-type de traitement des signalements est mise en place dans les plus brefs délais.

Elle aura pour objectif d'assurer :

- un traitement efficace des alertes avec une procédure encadrée, contradictoire, impartiale ;
- un traitement équitable et juste ;
- la protection des personnes concernées (victimes présumées et personnes mises en cause) ;
- les sanctions nécessaires ;
- la confidentialité.

Elle comportera trois étapes :

- détection et remontée des cas ;
- traitement des cas remontés et sanctions éventuelles ;
- reconstruction du collectif de travail ».



METTRE EN PLACE UNE PROTECTION POUR GARANTIR LE DROIT AU TRAVAIL DES VICTIMES

Il convient d'abord de rappeler et faire respecter la loi

« *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, y compris, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. 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.* »

Ce dispositif de protection des victimes doit s'appliquer à toutes les salariées victimes de violence dans ou en dehors de l'entreprise, y compris dans le cas des violences familiales. Les victimes doivent pouvoir bénéficier après information de l'employeur ou pour les violences intrafamiliales avis du médecin du travail, de l'assistante social-e, ou dépôt d'une plainte ou main courante d'un droit à :

- éloignement de l'agresseur (salarié, conjoint ou ex-conjoint) s'il travaille sur le même lieu que la victime ;
- la mutation ou le changement de poste uniquement à la demande de la victime ;
- la réduction du temps de travail, à la réorganisation de l'emploi du temps ou à l'aménagement du poste de travail ;
- la démission sans préavis avec le bénéfice des indemnités de rupture ;
- la suspension de son contrat de travail, avec accès aux indemnités chômage ;
- d'un droit aux indemnités chômage durant la période de suspension du contrat ou après la démission (considérée comme légitime) ;
- l'accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement dans le cas où l'entreprise dispose d'un parc de logements ;
- une protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés ;
- de la prise en charge des frais d'avocat et de psychologue pour les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

En cas de violence causée par un client ou usager

- changement immédiat de poste pour ne plus être confrontée à l'agresseur ;
- protection fonctionnelle ;
- prise en charge des frais d'avocat et de procédure par l'employeur ;
- association de l'employeur à la plainte du/de la salarié-e.

Points d'appuis

Article 3 norme OIT 190.

« *la présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail* ».

Article 14 du III de la recommandation 206 de la norme OIT 190.

« *Les moyens de recours et de réparation visés à l'article 10 B de la convention pourraient comprendre :*

- *le droit de démissionner avec une indemnisation ;*
- *la réintégration dans l'emploi ;*
- *une indemnisation appropriée du préjudice ;*
- *des ordonnances exigeant que des mesures immédiatement exécutoires soient prises pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées*
- *les frais de justice et les dépens, conformément à la législation et à la pratique nationale* ».

Accord La Poste.

En cas de violences sur le lieu de travail :

- un accompagnement dans les démarches (frais d'avocat et de procédures pris en compte par l'employeur.) Sous réserve que les conditions légales soient remplies La Poste porte plainte également ;
- la possibilité à la demande des victimes de changer de poste de travail pour ne plus être en contact avec l'agresseur.

Concernant les violences au travail de la part des clients :

« La Poste développera un point sur les violences dont les postiers et les postières peuvent être victimes par les clients durant leurs horaires de travail. Quand un postier ou une postière fera état de faits, de propos ou d'agissements pouvant être identifiés comme relevant du domaine de la violence, La Poste l'accompagnera dans ses démarches en le faisant bénéficier de sa protection fonctionnelle. Les frais d'avocat et de procédures sont pris en charge par l'employeur.

Lorsqu'une situation de violence de la part d'un client se présente, le manager est chargé de mettre en oeuvre, sans délai, les mesures de protection de la personne, qui peuvent aller jusqu'au changement de poste de travail en accord avec la personne concernée afin de ne plus être amené, à côtoyer le client concerné ».

En cas de violences qui se produisent en dehors du lieu de travail :

- possibilité de s'adresser à l'assistant-e social-e pour demander aide et conseils ;
- mise en place d'un numéro vert de dispositif externe d'écoute et de soutien psychologique ;
- possibilité en cas de difficulté temporaire de se voir proposer un hébergement ;
- possibilité de mobilité géographique pour protéger les victimes en les éloignant de l'agresseur.

Extrait de l'accord :

« La Poste considère l'entreprise comme un espace privilégié où les postiers peuvent trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences familiales. À tout moment, un postier peut :

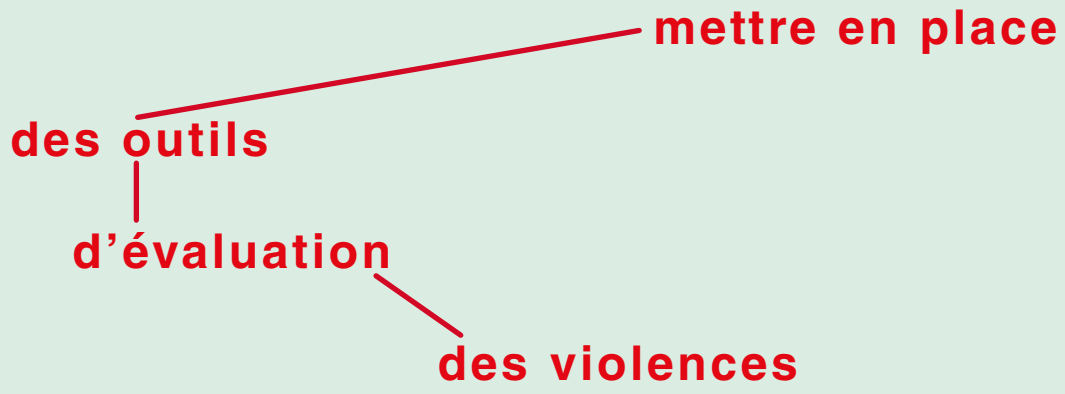
- s'adresser à l'assistant social en charge du site pour lui faire part de sa situation et lui demander aide et conseils ;

- appeler le numéro de téléphone vert du dispositif externe d'écoute et de soutien psychologique permettant d'être accompagné en cas de difficultés dans sa vie professionnelle ou personnelle.

Les postiers en difficulté temporaire peuvent se voir proposer un hébergement. Ils s'adressent pour cela à leur assistant social qui se mettra en lien avec le service logement de La Poste. Ils pourront aussi obtenir une priorité de relogement dans le cadre de la réglementation HLM, sous réserve d'avoir effectué un dépôt de plainte. Dans cette procédure, le soutien et l'accompagnement des postiers par un assistant social devront être encouragés. Le réseau Ressources humaines de managers mettra tout en oeuvre pour trouver des solutions de relogement d'urgence et de mobilité géographique en cas de situation exceptionnelle, sur rapport de l'assistant social ».

L'accord CNAF.

Il propose l'accompagnement des agents victimes de violences, sur et en dehors du lieu de travail, et la prise en charge des frais d'avocat et de psychologique pour les personnes victimes d'un agissement sexiste ou de violences sexuelles dans le cadre du travail. La prise en compte des violences subies hors de la CNAF par les agents, femmes ou hommes, en couple ou dans l'espace public : autorisations d'absences rémunérées pour faire des démarches, accès de droit à la rupture conventionnelle, dispense de préavis en cas de démission, hébergement d'urgence via le 1 % logement.



- Mettre en place des enquêtes régulières auprès des salarié-e-s sur les violences sexistes et sexuelles.
- Construire ces enquêtes avec les IRP tout en assurant la garantie de l'anonymat.
- Communiquer sur les sanctions mises en place suite aux faits de violence commis dans l'entreprise.
- Ajouter dans le Rapport de situation comparée, ainsi que dans les Accords égalité professionnelle, des indicateurs portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail. 5 indicateurs sont proposés par la CGT :
 - suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles commises par les usagers ou intervenants extérieurs ;
 - suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles commis en interne du service ou de l'établissement ;
 - baromètre sur les perceptions des violences sexistes ou sexuelles des agents du service ou de l'établissement ;
 - suivi des mesures mises en place par les employeurs suite aux faits de violences sexistes et sexuelles ;
 - suivi des mesures mises en place envers les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

Point d'appui

Article 4 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et les violences au travail,
26 mars 2010.

« L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail. À cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates. Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres. »

Recommandation 8 du CSEP sur le sexisme au travail,
mars 2015, p.80.

Point d'appui

Accord CNAF.

« La CNAF s'engage à solliciter une évolution de l'enquête institutionnelle BSI (Baromètre social institutionnel) de telle sorte qu'elle intègre une mesure de la perception par le personnel des discriminations et du sexisme.

[...]

La direction actualise l'outil BDES (Base de données économique et sociale) sur tous les domaines d'action retenus par l'accord, grâce notamment au suivi des indicateurs ci-dessous :
La lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles :
> Nombre d'agents formés à la lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles.
> Nombre d'agents sensibilisés à la lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles. »



s'appuyer

sur les

instances

représentatives

du personnel

▼ La mobilisation des instances représentatives du personnel est déterminante afin de faire reculer les violences dans l'entreprise. La prévention des violences sexistes et sexuelles s'inscrit pleinement dans leur compétence générale en matière de santé et de sécurité. En outre, c'est le travail de proximité des élu·e·s et syndicats qui permet que les faits de violences soient dénoncés. La mise en place de mesures de prévention comme le traitement de faits de violence doit donc se faire en association étroite avec les IRP, dans le respect du rôle et des prérogatives de chacun.

**Tout le matériel
nécessaire
est disponible sur**
[www.egalite-professionnelle.cgt.fr/
sexisme/](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/sexisme/)

le rôle du syndicat

Quelle que soit la volonté des travailleur-euse-s victimes de violence, une action syndicale s'impose pour dénoncer et prévenir des agissements de violences.

ATTENTION

Il est indispensable de respecter le choix des victimes et de garantir leur confidentialité.

Au-delà de son rôle d'accompagnement et de défense des victimes, l'enjeu est d'en faire un combat collectif. Quand il y a des situations individuelles de violences, il faut toujours interroger l'environnement et l'organisation du travail et sensibiliser le collectif de travail. Voici une liste non exhaustive de ce que le syndicat peut initier :

- Informer et sensibiliser le collectif de travail :
 - proposer des réunions avec tous les personnels présents sur le lieu de travail ;
 - lancer des campagnes de prévention et d'affichage pour sensibiliser les

travailleurs et travailleuses à ce que sont les violences sexistes et sexuelles ;

- afficher dans les panneaux et locaux syndicaux les revendications de la CGT, la définition des violences sexistes et sexuelles. C'est également l'occasion d'afficher les revendications de la CGT plus largement sur les questions d'égalité femmes - hommes.

- Former les militant-e-s et élu-e-s sur l'égalité femmes - hommes et pour agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles au travail (des formations syndicales sont disponibles pour les formateurs et formatrices de la CGT).

- Mettre en place une permanence d'accueil pour les femmes, et former des militant-e-s du syndicat pour les accueillir.

- Mettre en place un rapport de forces pour obtenir des mesures de prévention collectives.
 - évaluer l'ampleur des violences grâce à un questionnaire anonyme sur les violences sexistes et sexuelles ;
 - construire des cahiers revendicatifs à partir des réalités, préoccupations et besoins des travailleurs et travailleuses,

puis mettre en place des actions collectives (tracts, pétitions...) ;

- négocier un accord égalité avec un chapitre dédié à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (**voir page 34**) ;

- consulter et informer les syndiqué-e-s et les travailleur-euse-s tout au long des négociations ;

- médiatiser et organiser un rassemblement pour mettre l'employeur face à ses responsabilités ;

- médiatiser l'activité syndicale en politisant la problématique des violences.

Toutes ces démarches peuvent être proposées et construites en intersyndicale pour leur donner plus de force. Le syndicat peut faire appel également pour l'accompagner, consolider la démarche, à son union locale, son union départementale et/ou sa fédération qui souvent disposent de collectifs « **Femmes mixité** ». De même, s'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise, l'Union locale (UL) ou départementale (UD) sont des lieux de proximité permettant l'accueil de la victime, son accompagnement, un lien avec les conseillers du salarié, défenseurs syndicaux et conseillers prud'homaux.

les moyens des IRP

dans la prévention

des violences

et du harcèlement

Pour les salarié·e·s du privé, il faut retenir que depuis le 1^{er} janvier 2020, les anciennes IRP sont fusionnées en une seule instance : le Comité social et économique (CSE). Les CHSCT n'existent plus. Toutefois, leurs missions seront assurées par le Comité social et économique (CSE), et s'il en existe une au sein de l'entreprise, par la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou une partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE. Elle peut par exemple prendre en charge, par délégation du CSE, l'analyse des risques professionnels, elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement, etc.

Pour les agent·e·s de la fonction publique, il faut retenir qu'à partir de décembre 2022, les Comités techniques (CT) et les CHSCT seront fusionnées en une seule instance, le Comité social d'administration (État), d'Établissement (Santé) ou Territorial. Cependant, dès le 1^{er} janvier 2020, les CT et les CHSCT peuvent se réunir conjointement et seuls les CT sont désormais compétents en cas de réorganisation.

1

ATTRIBUTION DU CSE DANS TOUTES LES ENTREPRISES

Les prérogatives et moyens du CSE

La délégation du personnel au CSE 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 concernant notamment la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Les enquêtes sont réalisées par une délégation comportant l'employeur ou un-e représentant-e désigné-e par lui et un-e représentant-e du personnel siégeant au comité.

(Art. L. 2312-5 et R. 2312-1 à R. 2312-3 du Code du travail).

Réunions récurrentes

Chaque mois, les membres du CSE rencontrent l'employeur au cours d'une réunion. Ce sont eux et elles qui auront préalablement posé des questions à

l'employeur. Il et elles maîtrisent donc pleinement l'ordre du jour, ce qui leur permet d'interroger l'employeur sur des cas de violence, afin de le rappeler à son obligation de sécurité. De ce fait, l'employeur ne pourra pas prétendre qu'il n'était pas informé.

L'employeur est contraint de répondre, les questions et les réponses faites par l'employeur sont transcrites dans un registre qui est tenu à la disposition des salarié-e-s et de l'inspection du travail.

La rédaction de telles questions doit être assez claire, il faut cependant prendre toutes les précautions s'agissant de sujets aussi délicats (il faut rester factuel et utiliser des tournures de phrases comme « nous avons été alerté de [...] »).

Prérogatives des élu-e-s du CSE et des référents CSE (et des référent-e-s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, voir partie détaillée p.30).

Ils ou elles :

- disposent d'un droit d'enquête, procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleur-euse-s,

le temps passé en enquête n'est pas déduit des heures de délégation ;

- peuvent proposer des mesures de prévention, susciter toute initiative qu'ils ou elles estiment utile, notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- procèdent, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (et réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel) ;
- peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont ils ou elles sont chargé-e-s d'assurer le contrôle ;
- sont informé-e-s par l'employeur de la présence de l'inspection du travail et peuvent lui présenter leurs observations ;
- peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail ;
- peuvent recourir à un-e expert-e selon les modalités légales de prise en charge (dans le cadre de l'enquête lors d'un droit d'alerte par exemple).

Les représentant-e-s de proximité

Les représentant-e-s de proximité sont des membres du CSE ou désigné-e-s par lui. Ils et elles ont comme mission d'exercer en partie les prérogatives du CSE (et CSSCT quand elle existe) au plus près du terrain. Les représentant-e-s de proximité peuvent donc se voir déléguer des missions assurées par la CSSCT et le CSE ou bien ils et elles peuvent partager des missions exercées par la CSSCT et le CSE. La CGT revendique la mise en place de représentant-e-s de proximité ayant les mêmes moyens et prérogatives que les ancien-ne-s délégué-e-s du personnel.

Les représentant-e-s de proximité sont membres du CSE ou désigné-e-s par lui. La désignation de représentant-e-s de proximité dans l'entreprise n'est pas une obligation pour l'employeur. Sa création dépend de la conclusion d'accord d'entreprise. Aucun cadre

légal n'est fixé concernant ce ou cette représentant-e du personnel. Tout doit être créé par accord. Ainsi, cet accord devra préciser :

- le nombre de représentant-e-s de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils et elles bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentant-e-s de proximité peuvent devenir des « délégué-e-s du personnel conventionnel-le-s ». Il peut ainsi leur être attribué les anciennes prérogatives des délégué-e-s du personnel, par exemple le droit d'alerte. Il peut aussi être mis en place des réunions mensuelles entre représentant-e-s de proximité et CSE/CSSCT.

La CSSCT

La CSSCT est mise en place de manière obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salarié-e-s ainsi que dans certaines entreprises particulièrement dangereuses. Une CSSCT devrait être instaurée, quel que soit l'effectif de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit en l'absence de délégué-e-s syndicaux-ales avec accord entre l'employeur et le CSE. Les membres de la CSSCT sont des membres titulaires ou suppléant-e-s du CSE.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un-e expert-e et des attributions consultatives du CSE. Elle peut par exemple prendre en charge, par délégation du CSE l'analyse des risques professionnels, elle peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement.

2

ATTRIBUTIONS SUPPLÉMENTAIRES DANS LES CSE DES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉ-E-S ET PLUS

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, le CSE a notamment pour mission :

- la contribution à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleur-euse-s de l'établissement et de ceux et celles mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- la contribution à l'amélioration

des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés ;

- à la maternité ;
- il doit veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le CSE peut mettre en lumière les violences faites aux femmes car :

- il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposé-e-s les travailleur-euse-s de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ;
- il peut identifier les risques psychosociaux (que la CGT qualifie de risques socio-organisationnels), dont le harcèlement et les violences au travail, avec l'aide du médecin du travail et de l'agent-e chargé-e

Les membres du CSE des entreprises de 50 salarié.e.s et plus disposent d'attributions supplémentaires en complément de celles évoquées précédemment.

de la prévention (Il faut noter que la Cour de cassation a reconnu que les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique [...] peuvent caractériser un harcèlement moral) ;

- le CSE réalise également des inspections régulières pour évaluer ces risques et proposer différentes actions. Ces inspections permettent de connaître les problèmes rencontrés par les salarié.e.s quant à l'exécution de leur travail. C'est donc un précieux outil pour analyser les conditions de travail et formuler des propositions pour les améliorer à partir des informations délivrées par les salarié.e.s ;
- le CSE contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel. Le refus de l'employeur d'engager ces actions doit être motivé ;
- enfin, le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

(Art. L. 2312-8 et suivants du C. du travail).

Les consultations et réunions récurrentes

Lorsqu'une décision d'aménagement important modifie les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail, le CSE doit être consulté et peut recourir à un.e expert.e. Enfin, lorsque le CSE est consulté sur des problèmes intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie... Et en cas de réorganisations ou restructurations, il peut saisir la CSSCT pour qu'elle donne son avis. Plus généralement, la CSSCT se prononce sur toute question relative à la santé, la sécurité ou les conditions de travail dont elle est saisie par l'employeur ou le CSE. Les IRP peuvent donc saisir la CSSCT si elles l'estiment nécessaire.

Concernant les réunions récurrentes, comme pour les membres du CSE des entreprises de moins de 50 salarié.e.s, ces dernier.e.s peuvent poser par écrit des questions à l'employeur qui est tenu d'y répondre par écrit. La seule différence est que dans les entreprises entre 50 et 300 salarié.e.s, le CSE se réunit une fois tous les deux mois (les plus de 300 salarié.e.s,

une fois tous les mois, comme pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s).

Les délégué.e.s syndicaux-ales

En matière de prévention, dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s, les délégués syndicaux ont la capacité de prévenir les violences sexistes et sexuelles ainsi que le harcèlement par la voie de la négociation collective. Ces derniers pourront porter les revendications CGT, notamment en mettant en place par accord collectif une « procédure-type » interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel (voir p.30).

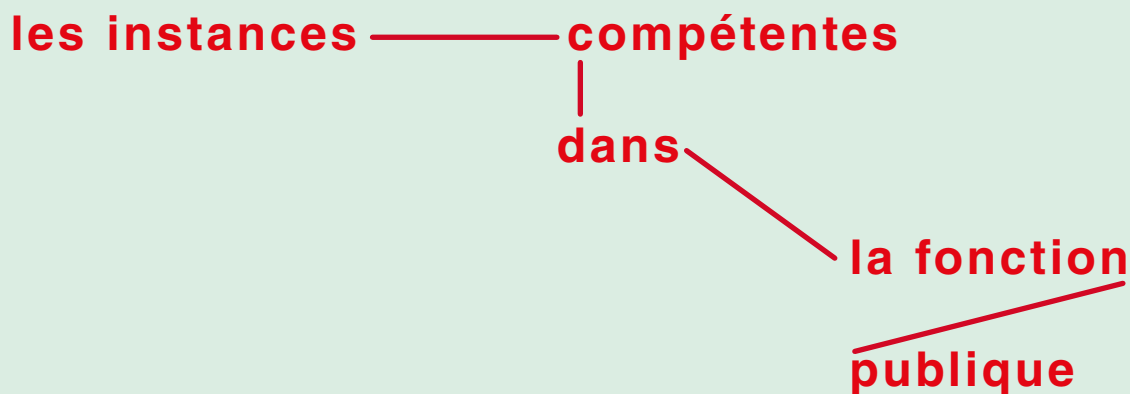
La négociation obligatoire sur le thème de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a lieu tous les ans pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s (sauf si un accord sur la périodicité des négociations est conclu et fixe une périodicité différente). Cette négociation doit être le moment où sont abordées la prévention et la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles. La CGT a élaboré un accord collectif type qui inclut des dispositions sur ces sujets.

*

voir sur le site

www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/accord-egalite-type/

*



L'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations sont des champs de compétences propres aux comités techniques ainsi que la santé, l'hygiène et les conditions de travail lorsqu'aucun CHSCT n'est placé auprès d'eux.

Ces prérogatives deviennent à partir de fin 2022 celles des comités sociaux (d'Administration, d'Établissement ou Territorial), instance fusionnée. Attention, seul le Comité technique (puis le Comité social) est compétent en cas de réorganisation, également pour les plans d'action qui doivent obligatoirement comporter un volet « prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ».

Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et formations spécialisées des Comités sociaux (fin 2022)

Les CHSCT sont des instances de concertation chargées de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agent-e-s dans leur travail. Les CHSCT ont pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en oeuvre, par les employeurs, des prescriptions du Code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la fonction publique. Les prérogatives des CHSCT concernent des thématiques porteuses d'enjeux forts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes : organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité...), environnement physique de travail (température, éclairage, aération, bruit...), aménagement des postes de travail, temps de travail, nouvelles technologies et leur incidence sur les conditions de travail...

Il a une compétence consultative sur :

- tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail ;
- le rapport annuel écrit faisant le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Il exerce des missions concrètes, comme la visite des locaux, ou les enquêtes. Les membres du comité doivent visiter à intervalles réguliers les services relevant de leur compétence. Le CHSCT réalise des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il participe à l'amélioration de la prévention. Le CHSCT a une mission d'analyse des risques et une capacité de proposition d'actions de prévention, notamment des violences sexistes et sexuelles. Il coopère aux actions de prévention et de formation mises en place à destination des agent-e-s.

Fin 2022, les prérogatives du CHSCT seront en partie assumées par les formations spécialisées lorsqu'elles existent. La loi du 6 août 2019 cantonne leur champ « à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ». Elles ne pourront pas traiter des réorganisations qui sont de la compétence du Comité social.

Dans la fonction publique, l'accord du 30 novembre 2018 prévoit qu'un-e représentant-e, membre de l'instance compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail (CHSCT puis à partir de fin 2022 le Comité social) soit désigné-e par les membres de cette instance pour exercer des fonctions de référent-e sur ces questions pendant la durée du mandat. Ce ou cette référent-e doit

bénéficier d'une formation spécifique et d'un temps spécifique. Les employeurs sont incités à étendre l'application de ce dispositif aux violences et harcèlements d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, mais aucune obligation ne leur est faite.

Dans la fonction publique, l'État, les établissements publics, et hospitaliers ainsi que les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s ont désormais l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'action de 3 ans renouvelables pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces plans d'action comportent quatre thèmes obligatoires dont celui de « *prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes* ». Ce plan d'action est élaboré à partir de l'état de la situation comparée du rapport social unique. Les comités sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre. L'absence d'élaboration ou de renouvellement peut être sanctionnée par une pénalité maximale de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels.

A T T E N T I O N

Pour la CGT, ces plans d'action doivent faire l'objet de négociation et pas de simples consultations.

Cette nouvelle mesure prévue dans la loi du 6 août 2019 est largement insuffisante car l'obligation n'est que de moyens. La CGT revendique une obligation de résultat avec des objectifs chiffrés et des budgets dédiés.

les autres — acteurs — et actrices de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

retrouvez toutes les informations concernant ces associations, acteurs, et organismes dans les pages de contact (pages 100 et 101).

1

L'INSPECTION DU TRAVAIL ET LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Concernant la prévention des actes de harcèlement :

L'inspection du travail est essentiellement saisie lors de contentieux ou litiges quand les droits des salarié-e-s ne sont pas respectés. Cependant, elle peut être sollicitée en amont pour recueillir son avis par rapport à des documents comme le document unique d'évaluation des risques, le règlement intérieur, l'accord collectif, qui ont vocation à prévenir le harcèlement. L'inspecteur-trice du travail pourra donner son avis sur la légalité des mesures prévues dans ces documents.

Le médecin du travail pourra aussi être sollicité-e pour apporter son avis sur ces mesures préventives.

Dans la fonction publique, l'inspection du travail ne peut pas être saisie comme dans le privé. À l'État et à la Territoriale, elle n'a qu'un rôle de conseil et d'expertise, sur demande de l'administration, avec intervention de l'Inspection santé, sécurité au travail (État) de l'agent-e chargé-e de la fonction d'inspection (territoriale) qui sont des acteurs et actrices mobilisables. Ces dernier-e-s proposent toute mesure qui leur paraît améliorer la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques socio-organisationnels. Une certaine neutralité leur est garantie, mais leurs prérogatives ne sont pas aussi importantes que celles de l'inspection du travail. L'inspection du travail peut toutefois intervenir sur saisine

du CHSCT en cas de « désaccord sérieux et persistant ». Dans la fonction publique hospitalière, l'inspection du travail peut être présente en CHSCT mais ne peut émettre de procès-verbal ni de mise en demeure (sauf dans un cas exceptionnel).

Les inspecteur-trice-s du travail ont aussi des prérogatives de contrôle et de sanction (droit d'entrée dans l'entreprise, de mener une enquête, d'obtenir des documents, de constater les infractions, de dresser des procès-verbaux et mises en demeure...). Les syndicats et les IRP peuvent faire appel à ce dernier pour obtenir des éléments de preuves, enquêtes et sanctions de l'employeur en cas de violences sexistes et sexuelles.

2

LE DÉFENSEUR DES DROITS (DDD)

Le Défenseur des droits (DDD) peut agir dans le cas de discriminations directes, indirectes, harcèlement moral à caractère discriminatoire et harcèlement sexuel, représailles pour avoir dénoncé ou témoigné de faits discriminatoires, discrimination organisée par l'employeur (organisationnelle), provocations à la discrimination.

Le DDD dispose de larges pouvoirs d'investigation. L'institution peut enquêter dans les locaux professionnels, auditionner toute personne susceptible de fournir des informations utiles, ou exiger la production de documents. Si l'employeur, chef.fe de service ou toute autre personne refuse de coopérer, le Défenseur des droits peut saisir le ou la juge des référés afin qu'il ou elle ordonne l'obligation de coopérer et de remettre des informations. Il facilite donc grandement l'accès aux données, voire à la preuve en matière de discrimination.

Le DDD à plusieurs prérogatives, il peut :

- proposer un règlement à l'amiable pour concilier les parties ;
- formuler des recommandations, avec mise en demeure ou injonction ;
- proposer une transaction de nature quasi-pénale ;
- saisir l'autorité judiciaire compétente ;
- présenter des observations devant les juridictions ;
- demander des poursuites disciplinaires au corps compétent ;
- formuler des propositions de réforme législative.

Par exemple, dans des situations de harcèlement ou le défenseur est saisi, les juges peuvent reprendre les observations du Défenseur des droits, permettant ainsi aux réclamants d'obtenir réparation de préjudices subis²⁸.

3

L'ASSOCIATION EUROPÉENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL (AVFT)

L'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail), dont l'intervention est gratuite, offre essentiellement un soutien et des conseils juridiques par le biais d'un accueil par téléphone et par courriel, pour les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail. Elle soutient et renseigne également les professionnel.les en lien avec les victimes et notamment les syndicalistes. Elle peut également intervenir concrètement à leurs côtés

(notamment auprès des employeurs, de l'inspection du travail, du parquet, de la police ou de la gendarmerie...) pour qu'elles soient rétablies dans leurs droits, et intervenir en justice auprès d'elles.

L'AVFT anime des sensibilisations et des formations (de quelques heures à plusieurs jours) destinées à tous-tes les professionnel-le-s concerné-e-s (police, gendarmerie, inspection du travail,

médecin du travail, professionnel-le-s de la santé, syndicats, etc.).

La CGT et l'AVFT sont régulièrement amenées à travailler ensemble, notamment autour de projets de formation et dans le cadre de la défense individuelle de salariées. Dans les cas où les employeurs dispensent des formations de sensibilisation aux salarié-e-s, il est recommandé de faire intervenir cette association.



4

comment

accueillir

les victimes

de violences

?

▼ La première étape pour pouvoir accompagner des victimes de violences sexistes et sexuelles est de construire un processus de mise en confiance. Les statistiques montrent de manière implacable qu'il est fort peu probable que nous ne croisions pas au quotidien les pas d'une femme qui subit ou a subi des violences, au travail ou hors travail. N'avons-nous pas fermé nos yeux et nos oreilles devant des signaux de détresse ? En cas de doute, et face à une collègue que nous voyons en difficulté professionnelle, osons aborder le sujet ! Peut-être répondra-t-elle d'abord que non... mais peut-être reviendra-t-elle ensuite se confier... Les enquêtes effectuées dans différents cadres (notamment santé) montrent que les victimes souhaitent dans leur grande majorité qu'on leur pose la question.

Il ne faut jamais « forcer la main » à une victime pour aller porter plainte. Il faut l'informer de cette possibilité et bien vérifier qu'elle y est préparée, avec un récit clair, des preuves rassemblées et qu'elle se sentira prête à être confrontée à l'agresseur si la procédure l'impose.

Référent·e RH ou du personnel, militant·e du syndicat, il ne nous incombe pas de nous substituer aux professionnel·le·s de l'accueil des victimes. L'enjeu est de savoir accueillir leur parole, les conseiller et les accompagner dans leurs démarches face à l'employeur et les orienter vers des professionnel·le·s pour une prise en charge plus poussée.

Devant les enjeux d'une telle situation et avant d'engager une action juridique, il faut impérativement accompagner le ou la salarié·e concerné·e pour reconstituer de façon très claire et détaillée son récit et rassembler des éléments factuels ou des témoignages qui doivent constituer un « faisceau d'indices » et qui appuieront sa demande.

Que l'on ait affaire à une victime de violences conjugales ou de violences au travail, les grands principes sont les mêmes. Ils sont valables également pour toute personne amenée à accueillir une victime dans le cadre de sa propre activité professionnelle (juridique, travail social, santé, police...), étant entendu que chaque champ d'intervention comporte des spécificités.

un principe :

la présomption
de sincérité

Avec l'affaire Baupin et son traitement médiatique, a émergé pour le grand public cette idée que l'on peut soutenir la victime sans bafouer la « présomption d'innocence ». Pour la psychiatre et psychotraumatologue Muriel Salmona « la victime n'a pas à respecter la présomption d'innocence, de même que les gens autour d'elle ont le droit de dire qu'elle a été victime. Ce qu'on n'a pas le droit de dire, c'est que telle personne est coupable d'un acte. De la culpabilité d'une personne, seule la justice peut trancher... Contrairement aux médias qui doivent en rester aux faits, la victime peut affirmer sa version et ses proches défendre leur conviction. On peut être « victime de » sans dire « X est coupable au regard de la loi ». On pourrait appeler cela la présomption de sincérité ».

Pour Marylin Baldeck, déléguée générale de l'AVFT : « nous sommes pollués par l'idée qu'on ne peut pas se prononcer en l'absence de faits avérés, tant qu'un juge n'a rien dit. La vérité ne découle

pas seulement de ce que dit un juge pénal. On peut être innocent devant la loi, cela ne signifie pas que des faits n'ont pas été commis ». Ainsi, une personne peut témoigner de violence, même si elle n'a pas de preuves et s'il y a prescription.

On ne peut pas empêcher une victime de se dire victime : la résolution n° 40-34 de l'assemblée générale de l'ONU, du 29 novembre 1985, définit le statut de victime : une personne peut être considérée comme victime que « l'auteur soit ou non identifié, arrêté, poursuivi ou déclaré coupable, et quels que soient ses liens de parenté avec la victime ». Ainsi, se déclarer victime est un droit accordé... Mais le Code pénal français ne reconnaît pas cette notion.

La notion de présomption d'innocence est une notion juridique, de procédure pénale, qui ne lie que le juge et en rien la société. En aucun cas elle ne saurait forcer les victimes au silence qui ont le droit de dire publiquement

ce dont elles accusent leurs agresseurs.

De l'importance de pouvoir se dire victime : comment les femmes pourraient-elles passer à une autre étape dans leur parcours de vie si elles ne pouvaient pas se dire victimes ? « Bien souvent on reproche aux féministes un discours victimaire qui enfermerait les femmes dans un statut de victime. Ce discours anti-féministe commet l'erreur de considérer le statut de victime comme un état passif et donc dégradant. Or ce n'est pas le cas. « Être victime » ne relève en rien de l'être ou d'une essence, c'est une simple circonstance sociale ». Toutes personnes qui côtoient des victimes peuvent dire à quel point elles sont courageuses, actives et volontaires. Finalement, en dénonçant leurs agresseurs, les femmes cessent d'être victimes et refusent de subir en silence. Notons que ce discours de suspicion sur la sincérité des victimes n'accable que les victimes de violences sexuelles, et non celles d'attentats ou de vols !²⁹

le rôle du collectif de travail

Chacun et chacune, nous pouvons aider les victimes de violences. Il ne s'agit surtout pas de se substituer aux référent-e violence, aux syndicats ou aux professionnel-le-s et associations spécialisées, mais de mettre en place un environnement bienveillant en prenant le contre-pied de la stratégie de l'agresseur. C'est ce qui aidera la victime à affronter les difficiles et souvent malheureusement longues procédures de règlement de la situation. Et ceci est valable, en cas de suspicion de violences, en amont même d'un premier entretien formel.

• Il veut l'isoler ?

Nous nous rapprochons, nous manifestons notre intérêt, cherchons le contact, brisons le silence... En sachant qu'une femme violentée n'est pas toujours agréable avec les autres, alors qu'un homme agresseur est souvent plein de charisme et de séduction !

• Il la culpabilise ?

Nous l'aidons à comprendre le processus dont elle est victime, nous nous appuyons sur les textes de loi pour délégitimer la parole de l'auteur des faits et lui attribuer la pleine responsabilité de ses actes.

• Il l'humilie et la rabaisse ?

Nous la valorisons, nous valorisons ses actions, ses capacités, nous l'aidons à comprendre ce qui lui arrive, nous l'invitons à décider et nous validons ses décisions.

• Il la terrorise ?

Nous cherchons à assurer sa sécurité, en l'accompagnant pour qu'elle mobilise tous les soutiens : policiers, judiciaires, syndicaux, associatifs, familiaux...

• Il organise son impunité ?

Nous gardons nos distances avec l'agresseur, nous ne nous laissons pas manipuler...

recueillir la parole de la victime

Accueillir, c'est écouter avec bienveillance, encourager la personne violentée à parler, l'aider à établir le récit circonstancié des faits. Elle a besoin d'entendre qu'elle a bien fait de demander du secours et qu'on la croit. Il faut lui dire qu'elle n'y est pour rien, qu'il n'avait pas le droit de se comporter ainsi, et qu'on va l'aider.

Pour créer les conditions propices à cet échange, nous devons tout d'abord veiller à disposer d'un environnement accueillant, bienveillant et discret. Dans les cas où il est possible de le faire, demander à la victime si elle préfère rencontrer une femme ou un homme pour échanger. Le lieu d'accueil doit garantir la confidentialité et être au calme, sans risque d'interruptions susceptibles de nous déconcentrer, voire de mettre à mal toute une dynamique de récit et/ou de construction d'une relation de confiance. Des affiches syndicales, associatives et/ou institutionnelles contre les violences sexistes et sexuelles permettent de donner le ton et de poser le cadre. Penser à disposer d'eau, de mouchoirs, de suffisamment de papier...

Ce qu'il faut éviter

- Refuser l'entretien en réorientant vers une structure avant d'avoir pris le temps d'écouter, d'entendre et de manifester compréhension et solidarité.
- Parler au lieu d'écouter, écouter distraitement ou ne pas poser de questions, interrompre.
- Se montrer embarrassé-e, impatient-e, témoigner de l'incompréhension quand des émotions sont exprimées verbalement ou non verbalement (larmes, silences...).
- Mettre en doute la réalité des violences que relate la victime : la confiance accordée et ressentie est indispensable pour permettre à la personne reçue de s'exprimer pleinement. Les incohérences et les confusions sont fréquentes (voir les troubles psychotraumatiques), mais celles-ci se dissiperont à mesure des échanges. La présomption d'innocence, qui concerne la justice, ne doit pas empêcher de reconnaître le statut de victime, ainsi défini par la résolution n° 40-34 de l'assemblée générale de l'ONU du 29 novembre 1985 : une personne peut être considérée comme victime, « que l'auteur

soit ou non identifié, arrêté, poursuivi ou déclaré coupable, et quels que soient ses liens de parenté avec la victime ». On peut aussi se dire par ailleurs que mettre en doute la crédibilité de la victime, au nom de la présomption d'innocence, revient à faire peser sur elle une présomption de culpabilité (de dénonciation calomnieuse).

- Critiquer ou exprimer un jugement moral, y compris vis-à-vis de l'auteur des violences : il convient de bannir des expressions telles que « *cet homme est un bourreau* », « *c'est un grand pervers* ». Il faudrait au contraire utiliser des termes juridiques, tels que « il n'a pas le droit », et traduire en langage judiciaire : « c'est ce que la loi appelle viol », mais tout en maintenant une certaine prudence dans la qualification des faits décrits. Cela permet de rappeler qu'une victime a des droits, qu'elle peut les faire valoir en portant plainte (qu'a-t-elle décidé à ce propos?). Mais n'oublions pas que si nous devons condamner les actes, il ne nous incombe pas de juger l'agresseur.
- Bannir de même des expressions à l'emporte-pièce telles que « *ce qui ne tue pas rend plus fort* ».

Éviter les questions commençant par « pourquoi », qui peuvent être culpabilisantes.

- Dans le même temps, et tout en reconnaissant la personne accueillie comme victime, il est hors de question de voir en elle une victime à vie, qui serait dépourvue de ressources psychologiques et intellectuelles personnelles, et incapable de s'en sortir. Être victime est une circonstance sociale, cela n'est en aucun cas un trait de personnalité.
- Ne pas accorder la même importance aux violences subies dans un passé lointain et aux agressions récentes : « c'est une vieille histoire, vous avez tourné la page... »
- Exprimer une pitié compatissante et condescendante du genre : « ma pauvre, c'est terrible ! », « c'est honteux »...
- Terminer l'entretien abruptement : il faut au contraire préparer et annoncer la fin du temps partagé.
- Omettre de prévoir une suite à ce moment de partage. L'attention portée par autrui aux perspectives est un élément particulièrement réparateur pour la victime.

Ce qu'il faudrait faire

- Si la victime arrive accompagnée (famille, ami-e, collègue de travail...), il est important que cet entretien se fasse en tête-à-tête avec elle.
- Veiller à ce que la victime se sente en sécurité pendant l'entretien (par exemple : tenir une distance physique adéquate...).
- Exposer très brièvement notre fonction et les objectifs de l'entretien.
- Poser les limites de l'intervention : nous nous situons comme syndicaliste, élu-e du personnel, référent-e RH. Ni psychologue, ni juge, ni policière ou policier...
- Écouter avec considération et respect, montrer de l'intérêt pour ce que dit la personne, prendre en compte son évaluation des faits et ne pas réajuster selon nos propres normes : par exemple s'interdire de considérer comme mineures certaines formes de violence sexuelle (exhibitionnisme, masturbation, pornographie...).
- Noter très précisément ce que dénonce la victime.

- Le cas échéant (dans une situation d'emprise), aider à repérer le cycle de la violence et ses mécanismes : une victime n'est pas responsable de la violence exercée à son encontre. Démonter le mode opératoire et la stratégie de l'auteur.
- Rassurer sans minimiser, ni généraliser, ni banaliser. Respecter les scénarios et plans de protection utilisés par la personne agressée.
- Demander à la personne de définir et de formuler ses priorités, ses souhaits et ses attentes en matière d'aide.
- Poser le repère de l'interdit : les actes dénoncés correspondent à ce que la loi qualifie d'infraction, de délit ou de crime. La personne accueillie a-t-elle déposé une plainte ? Qu'envisage-t-elle à ce propos ? Le cas échéant, analyser les raisons pour lesquelles une décision est prise actuellement et inviter à la réflexion.
- Informer des procédures possibles, mais ne jamais obliger la victime à engager des actions qu'elle ne souhaite pas (par exemple, déposer une plainte pénale). D'autant que nous devons prendre garde à ne pas pousser la victime à prendre le risque d'une suite judiciaire qui ne réponde pas à ses aspirations.

- Renseigner sur les lieux de prise en charge psychologique, sociale, judiciaire, médicale, ceci d'une façon circonstanciée qui favorise la possibilité d'y recourir. Mais l'information est rarement assimilable telle quelle. Il importe d'engager un échange sur l'opportunité de telle démarche, sur son intérêt, sur le moment où elle peut devenir réalisable.

- Remettre au besoin une fiche contenant notamment, suivant le cas, les coordonnées de l'inspection du travail, de la médecine du travail, du tribunal de grande instance, du tribunal des prud'hommes, de l'AVFT ou d'autres associations...

Avant de se quitter

- S'assurer de la mise en sécurité de la personne et, le cas échéant, de ses enfants. Ne pas oublier qu'en cas de violences conjugales, le moment de séparation risque d'être le plus dangereux, et que les enfants sont toujours, à différents degrés, co-victimes.

- Terminer l'entretien sur des perspectives actives et ne pas se quitter avant que la personne reçue envisage l'avenir très proche et ne reste pas seulement sur les faits de violence subis.

Une fois le premier accueil réalisé

- Orienter la victime, si besoin, vers des associations spécialisées pour l'accompagnement de longue durée.

- La médecine du travail, ou éventuellement le médecin traitant, qui pourra établir un certificat médical attestant les violences. Ce n'est pas aux militant·e·s de la CGT d'établir ou de juger la matérialité des faits.

- En cas de violences hors travail, intervenir sur la défense de la victime sur son lieu de travail et la défense de son droit au travail : obtention d'aménagement de poste, d'horaires, mobilité, confidentialité quant à son affectation, protection contre le licenciement, aides éventuelles à l'accès au logement et à l'accueil d'enfants, absences rémunérées... et l'interpellation de l'employeur si les faits ont eu lieu au travail (sanction de l'agresseur et prévention des violences).

Voir à ce sujet les propositions de la CGT page 34.

- Garder une trace écrite de la rencontre qui relate les faits : date de l'échange, détails de ce qui s'est passé, avec qui, etc. Même si la victime n'adresse pas immédiatement un courrier pour signaler la violence, elle pourra par la suite se servir de cet écrit. Ce document devra être remis à la victime pour qu'elle l'utilise le moment venu et être conservé par la personne l'ayant accueillie pour les mêmes raisons.

1 - Tu as bien fait de venir.

Tu es au bon endroit, je suis prêt-e à accueillir ta parole et à t'accompagner.

2 - Je te crois.

- *Il n'avait pas le droit, c'est la loi.*
- *Tu n'y es pour rien.*

3 - Préciser son rôle.

- *Accompagner*
- *Orienter vers des professionnel-le-s spécialisé-e-s (psychologue, assistante sociale, médecin, association...).*
- *Conseiller.*
- *Défendre.*

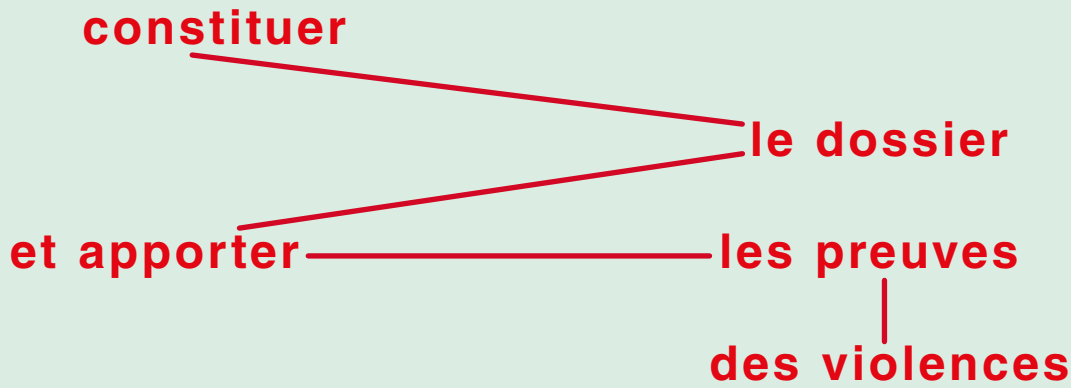
4 - Préciser ses principes de fonctionnement.

- *Confidentialité.*
- *Respect du rythme et des décisions de la victime sur la procédure, pas d'initiative sans son accord.*

5 - Lors du premier rendez-vous et / ou des rendez-vous ultérieurs, reconstituer les faits.

- *Dates / périodes / lieux.*
- *Caractérisation et définition des faits pour ne pas les minimiser, évaluation de leur impact sur la victime.*
- *La victime est-elle toujours en danger ? Est-elle isolée, a-t-elle toujours des contacts avec l'agresseur ?*
- *Rappeler la loi.*
- *Rappeler les droits de la victime.*

6 - Définir ensemble les suites.



En matière de violences sexistes et sexuelles, ce n'est pas « parole contre parole » ! La preuve que la victime doit apporter repose sur un faisceau d'indices et notamment sur :

- récit écrit (chronologique, précis et circonstancié, si possible avec citations précises...) des violences ;
- traces matérielles des violences : courriers électroniques, photomontages, SMS, mots sur des papiers, messages sur répondeur, photos, etc. ;
- certificats médicaux du médecin traitant, éventuellement du psychiatre (attestant de symptômes pouvant être reliés aux violences au travail), des arrêts de travail, de prescriptions médicales, d'hospitalisations.

ATTENTION

Il est notamment très important d'obtenir un certificat médical précisant en particulier les constatations et la durée de l'Incapacité totale de travail

(ITT). Ce document doit être conservé en lieu sûr. L'ITT concerne toute personne, salariée ou non. C'est une notion purement pénale qui sert à qualifier les faits en fonction de « la durée pendant laquelle une victime éprouve un gêne notable dans les actes de la vie courante (manger, dormir, se laver, s'habiller, faire ses courses, se déplacer, se rendre au travail) » selon le ministère de la Justice.

- Attestations (CERFA) de collègues, ex-collègues, membres de sa famille, ami-e-s, voisin-e-s qui relatent (de manière précise, circonstanciée et datée) les confidences de la victime, les conséquences visibles sur sa santé et son moral et/ou qui relatent les violences dont elles

ou ils ont été directement témoins et/ou victimes. Les témoignages seront datés, signés et accompagnés de photocopies de pièces d'identité ;

- un soudain changement dans la qualité du travail, dans la notation de la victime, et même dans les appréciations de l'agresseur présumé lorsque celui-ci est le supérieur hiérarchique : les entretiens annuels ou professionnels, dossier professionnel / administratif de la victime ;
- toute trace écrite des démarches effectuées par la victime : visite chez le médecin du travail (fiche d'aptitude / d'inaptitude / dossier médical), à l'inspection du travail, échanges de courriers / courriels avec la hiérarchie et/ou l'employeur, démarches auprès de professionnel-le-s extérieur-e-s comme des associations, des assistant-e-s social-e-s, des syndicats, etc. ;
- main courante, plainte ;
- turn-over important dans l'équipe de l'agresseur présumé ;
- existence d'autres victimes ;
- interroger l'environnement de travail : sexisme, culture d'entreprise ou de service, harcèlement moral...

Indices médicaux	Témoignages directs et indirects	«Traces» laissées par la victime ou par l'agresseur	Récit de la victime récit de l'agresseur
<ul style="list-style-type: none"> • Certificats médicaux faits par des médecins traitants / spécialistes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Attestations de collègues témoins directs 	<ul style="list-style-type: none"> • Enregistrements clandestins (bruts, non montés). 	<ul style="list-style-type: none"> • Récit de la victime, daté, précis, cohérent (circonstancié).
<ul style="list-style-type: none"> • Attestation de paramédicaux : nutritionniste, kinésithérapeute, ostéopathe... <i>(pour un modèle bien rédigé : www.avft.org)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Attestations de collègues témoins indirects (les confidents). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mails, SMS, mots manuscrits... 	
<ul style="list-style-type: none"> • Dossiers médicaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Attestations des proches 	<ul style="list-style-type: none"> • Échanges écrits avec les proches (SMS, mails...). 	<ul style="list-style-type: none"> • Explications de l'agresseur (« je n'ai pas fait exprès », « elle n'a pas compris », « c'était pour rire »...).
<ul style="list-style-type: none"> • Dossier médical du travail <p>N.B. Les médecins sont obligés d'en donner une copie sous 8 jours.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Témoignage d'autres victimes. <p>Document CERFA : https://www.service-public.fr/particulier/vosdr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publication des agresseurs sur les réseaux sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rendez-vous avec l'inspection du travail, recherches d'emploi (mails, lettres)... • Échanges écrits avec l'employeur 	

Exemple de faisceau d'indices (tous ces éléments ne sont pas nécessaires pour rendre une plainte crédible, mais il en faut quelques-uns).



2

quel déroulement

et quelles

issues

pour l'enquête

?

saisir l'employeur

Lorsque la victime est prête il faut adresser un courrier à l'employeur et à l'inspection du travail qui relate de manière circonstanciée les violences subies. Il est nécessaire dans ce courrier de préciser s'il s'agit d'un cas de sexisme, d'agression sexuelle, viol, ou de « harcèlement sexuel ».

Concernant le harcèlement sexuel, il existe des dispositions spécifiques. L'article L. 1152-2 du Code du travail prévoit que protéger la victime et les témoins de harcèlement moral et par analogie cela s'applique aux cas de harcèlement sexuel (les jurisprudences du harcèlement moral et du harcèlement sexuel en droit du travail étant généralement interchangeables). Mais pour que cette protection soit effective, il faut nommer explicitement dans le courrier le « harcèlement sexuel ». Le courrier est généralement rédigé par la victime.

Concernant les viols : il s'agit d'un crime. L'employeur doit respecter son obligation générale de sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salarié-e-s. Les victimes et témoins sont protégé-e-s dans leur témoignages, voir page 15 du guide (« Infraction de non dénonciation d'un crime » : article 434-1 du Code pénal).

Concernant les agressions sexuelles, et les agissements sexistes, là encore l'employeur doit respecter son

obligation générale de sécurité, les victimes et témoins sont protégé-e-s dans leur témoignages, voir page 74 du guide (témoignage de bonne foi et liberté d'expression, les victimes ou témoins ne peuvent pas être sanctionné-e-s même s'il s'avère au final que les faits dénoncés ne constituent pas du harcèlement).

En complément, il ne faut pas hésiter à solliciter l'inspection du travail qui peut elle aussi être saisie de ces questions (article L. 8112-2 du Code du travail). L'inspection peut elle aussi mener son enquête, interroger l'employeur et exiger la communication de tout élément d'information utile pour constater les faits. Elle dispose aussi d'un droit de visite dans l'entreprise et peut établir des procès-verbaux si elle constate une infraction (articles L. 8113-1 et L. 8113-7 du Code du travail). Elle peut également faire un signalement au procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale.

Il est nécessaire de garder une trace écrite de la rencontre qui relate les faits, qui date l'échange, détaille ce qui s'est passé avec qui, etc. Même si la victime n'adresse pas immédiatement un courrier pour signaler la violence, elle pourra par la suite se servir de cet écrit. Ce document pourra être remis à la victime pour qu'elle l'utilise le moment venu et être conservé au syndicat pour les mêmes raisons.

l'enquête de l'employeur

L'employeur doit mettre un terme aux faits de violences et de harcèlement. À partir du moment où il a connaissance de faits litigieux, il a 2 mois pour enclencher des poursuites disciplinaires, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales (L.1332-4 CT). Pour ce faire, il a l'obligation de diligenter une enquête.

Le Code du travail n'impose pas de manière explicite à l'employeur de mener une enquête. Mais on peut le déduire de l'article L. 1153-5 du Code du travail qui porte notamment sur l'obligation de sanction des harceleurs. Or l'employeur ne peut sanctionner que s'il a enquêté, sinon c'est la condamnation assurée pour lui. Par ailleurs, cette obligation découle de la jurisprudence de la Cour de cassation et des juges du fond³⁰.

ATTENTION

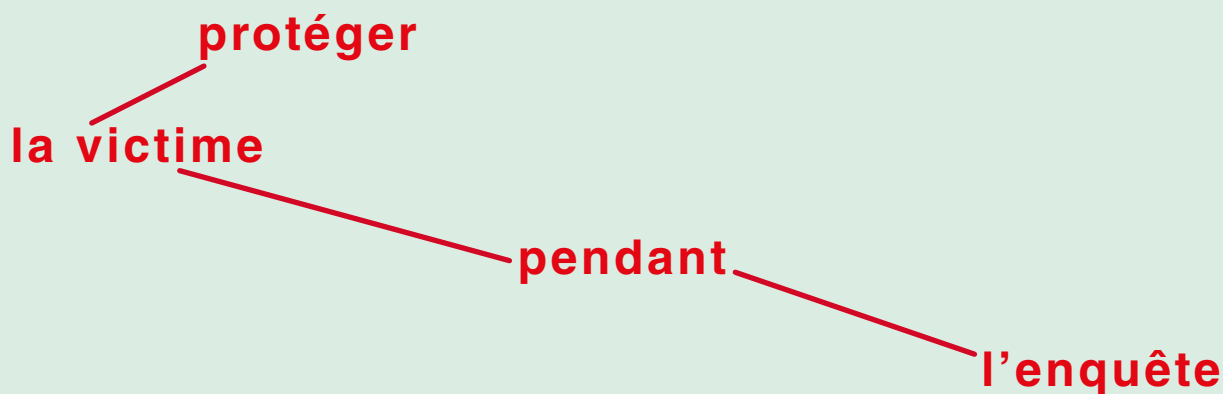
Si un membre de la délégation du personnel du CSE saisit l'employeur dans le cadre de son droit d'alerte (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail), une enquête est réa-

lisée obligatoirement avec le membre qui a déclenché le droit d'alerte (voir ci-après).

L'enquête peut être menée conjointement par un-e représentant-e de la direction et un-e représentant-e du personnel (qui peuvent être le ou la référent-e prévu-e aux articles L. 1153-5-1 et L. 2314-1 du Code du travail) et même conseillée pour garantir l'impartialité et le sérieux de l'enquête, deux caractéristiques que les juges examinent s'ils sont saisis. Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant-e du personnel, un-e salarié-e peut être choisi-e sur la base du volontariat. Il faut veiller à ne pas confier l'enquête à un-e salarié-e travaillant dans le même service que la victime ou l'auteur présumé, à l'un-e de leurs supérieur-e-s hiérarchiques directs, et plus largement à toutes personnes dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête.

Si une enquête interne, même menée contradictoirement entre l'employeur et un-e représentant-e du personnel, ne peut répondre à l'exigence de sérieux ou d'impartialité, si la situation est trop explosive (par exemple, si la personne mise en cause est un-e représentant-e syndical-e), elle peut être confiée à un cabinet extérieur.

³⁰ Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-70902 et CA Versailles 14 mai 2014 RG n° 13/01992.



L'employeur a l'obligation d'agir le plus vite possible — « immédiatement », selon la Cour de cassation — pour faire cesser la situation de harcèlement signalée et garantir la protection de la victime.

Pendant la phase d'enquête, il est indispensable de garantir que l'agresseur présumé ne soit pas en relation avec la victime ou les témoins pour empêcher toute pression. C'est l'agresseur qui doit être prioritairement déplacé et pas la victime.

- L'employeur peut demander à ce que les personnes impliquées ne rentrent pas en contact les unes avec les autres.
- Si la victime et le salarié mis en cause travaillent habituellement ensemble, l'un-e des deux salarié-e.s peut être affecté.e le temps de l'enquête dans un autre service. Ce changement d'affectation doit se faire au profit de la victime et avec son consentement. À défaut, ce déplacement pourrait être analysé comme une discrimination.

- Si le salarié mis en cause est un responsable hiérarchique de la victime, il peut être envisagé d'affecter temporairement cette dernière, avec son accord, auprès d'un-e autre responsable, en faisant en sorte qu'elle continue d'exercer les mêmes fonctions. L'éloignement du présumé agresseur peut se faire via un procédé de mise à pied, avec ou sans maintien de salaire.

- Dans la fonction publique, l'agent mis en cause peut être suspendu, pendant 4 mois maximum... Cette mesure permet l'éloignement provisoire de l'agresseur présumé. Il s'agit d'une mesure conservatoire prise avant qu'une sanction soit éventuellement prononcée. L'agent suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial. Cette mesure préventive permet également d'assurer une neutralité durant la phase d'enquête.

- La victime peut aussi solliciter son médecin, si ce dernier l'estime nécessaire, il pourra la placer en arrêt de travail.

- La victime peut faire usage du droit de retrait (L. 4131-1 du C. du travail). Mais attention, cet outil doit être manié avec précautions. Il est recommandé d'avoir un solide dossier qui atteste d'une situation de travail qui représente un danger grave et imminent pour sa santé et d'avoir en parallèle un droit d'alerte déclenché par le CSE en soutien pour éviter que les juges ne remettent en cause ce droit de retrait.

Le ou la salarié-e doit informer l'employeur de l'utilisation de son droit de retrait, les membres du CSE peuvent aussi être informé.e.s. La victime a le droit d'arrêter son travail sans l'accord de son employeur et, si nécessaire, de quitter son lieu de travail pour se mettre en sécurité. Elle n'est pas tenue de reprendre son activité tant que la situation de danger persiste. L'employeur doit prendre les mesures et donner les ordres nécessaires pour permettre à ses salarié-e.s d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail. (L. 4131-1 à L. 4132-5 du C. du travail).

le droit d'alerte des IRP

L'utilisation du droit d'alerte des IRP dès la connaissance de faits de violences ou de harcèlement garantit à l'élu-e d'être associé-e à l'enquête (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du C. du travail). Par contre, si l'employeur est averti de cas de faits de harcèlement par une autre voie, il n'a pas légalement l'obligation d'associer les IRP à son enquête.

Ce droit d'alerte peut être déclenché sur demande de la victime, par un membre du CSE, ou à l'initiative des membres du personnel du CSE, en cas de constatation d'un fait de harcèlement. En matière de violences sexistes et sexuelles au travail, le consentement de la victime est néanmoins nécessaire, pour qu'elle soit partie prenante à l'enquête. À défaut, l'exercice du droit d'alerte risque d'être un coup d'épée dans l'eau.

Une fois déclenché, l'employeur a l'obligation de mener une enquête dans les plus brefs délais avec le membre de la délégation du personnel du CSE qui a réalisé ce droit d'alerte (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du C. du travail).

En cas de carence de l'employeur, de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le ou la salarié-e, ou le membre de la délégation du personnel au sein du CSE peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant en référé. Le juge peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte.

FOCUS

Protection contre la diffamation des victimes et témoins relatant des faits d'agression ou de harcèlement sexuels :

Pour faciliter la lutte contre le harcèlement, la protection des victimes a été étendue aux témoins. Une victime ou un témoin de harcèlement sexuel qui relate ces faits ne peut pas se faire sanctionner, licencier, ou discriminer (L. 1153-3 du C. du travail). Ainsi, les sanctions, licenciement ou discrimination de l'employeur en raison de la dénonciation d'un harcèlement par la victime ou les témoins, seront annulés et peuvent aboutir au versement de dommages et intérêts.

Pour être protégé-e, la jurisprudence impose une condition supplémentaire : le ou la salarié-e qui témoigne ou relate ces faits doit être de bonne foi. Cette bonne foi est présumée. C'est l'employeur qui doit démontrer que le ou la salarié-e avait connaissance de la fausseté des faits relatés pour prouver que le ou la salarié-e était de mauvaise foi (*Cass soc. 5 juil. 2018 n° 17-17485*).

Cette protection des témoins et des victimes tombe si leur mauvaise foi est démontrée, c'est-à-dire dans le cas où ils dénonceraient des actes de harcèlement qu'ils sauraient

pertinemment faux. La seule volonté de déstabiliser l'entreprise ne suffit pas à caractériser la mauvaise foi. Si la mauvaise foi est prouvée par l'employeur, alors ce dernier retrouve son pouvoir de sanction et peut aller jusqu'à la prononciation du licenciement.

Les salarié-e-s peuvent aussi invoquer leur liberté d'expression s'ils n'en abusent pas. Ainsi, par exemple :

- Il n'est pas abusif pour un salarié de distribuer une lettre dénonçant un harcèlement et qui met en cause une supérieure hiérarchique lors d'un conseil d'administration (*Cass. soc. 19 octobre 2011, n° 10-16444, BC V n° 234*).

Il n'est pas abusif de mettre des associations en copie d'une lettre qui reproche des agissements de harcèlement à l'employeur (*Cass. soc. 31 mars 2010, n° 07-44675 D*).

- Il faut aussi avoir en tête que les victimes ou témoins ne peuvent pas être sanctionné-e-s, même s'il s'avère au final que les faits dénoncés ne constituent pas du harcèlement.

Dans la fonction publique, les articles 6 ter A, 6 ter et 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1982, relative aux droits et obligations des fonctionnaires offrent des protections équivalentes.

L'employeur exerce unilatéralement son pouvoir de sanction. La sanction doit être proportionnée aux faits reprochés.

ATTENTION

L'employeur a deux mois pour enclencher une sanction disciplinaire à l'égard d'un salarié harceleur à partir du moment où il a connaissance des faits de harcèlement moral et sexuel (1332-4 du C. du travail). L'action prud'homale de la victime de harcèlement ne suspendant pas ce délai, l'employeur ne doit donc pas se contenter d'attendre que la juridiction prud'homale ait statué sur cette action, mais doit effectuer toutes les enquêtes et investigations lui permettant d'avoir la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits de harcèlement invoqués et de prendre les mesures appropriées.

(Cass. soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 09-70.902, arrêt n° 1732 FS-P+B)

En cas de carence ou de divergence avec l'employeur sur la situation de harcèlement et de solution trouvée

- s'il n'a pas été engagé, il est possible de déclencher le droit d'alerte des membres du CSE (voir ci-dessus) ;
- le, la salarié-e concerné-e, ou, si le ou la salarié-e l'y autorise, un membre du CSE peut saisir en référé le bureau de jugement des prud'hommes. Le juge pourra ordonner des mesures pour faire cesser le harcèlement assorties d'astreintes. Il peut aussi ordonner une expertise ;
- des suites juridiques peuvent aussi être envisagées pour faire reconnaître la responsabilité de l'auteur du harcèlement et/ou de l'employeur dans le but d'obtenir la réparation des préjudices subis. Les syndicats peuvent accompagner la victime dans ses démarches juridiques.

Reconnaissance de l'arrêt de travail comme accident du travail

D'après les articles L. 411-1 et L. 441-2 du Code de la Sécurité sociale (CSS), si un fait accidentel survient lors du travail, il y a une présomption d'imputabilité de l'accident au travail. C'est à la Caisse de Sécurité sociale et à l'employeur de prouver le contraire. Ces

articles permettent de faire reconnaître en accident du travail la dégradation de l'état de santé d'un-e salarié-e si certaines conditions sont réunies.

En pratique, il est conseillé à la victime de harcèlement de prendre date des pratiques qu'elle subit et de faire constater médicalement par son médecin traitant, ou son médecin du travail, son état notamment après tout incident ou agression qui peuvent aggraver son état. Ainsi, par la suite, la victime pourra déclarer elle-même l'accident à la Sécurité sociale si l'employeur refuse de le faire (*Article L. 441-2 du CSS*).

Si un accident du travail est reconnu par la sécurité sociale suite à des faits de harcèlement, alors, des indemnités journalières seront versées à la victime.

(*Articles L. 433-1 à L. 433-4 du Code de la Sécurité sociale et Articles L. 1226-1 et L. 1226-1-1 du Code du travail*)

Reconnaissance de l'arrêt de travail comme maladie professionnelle

Une maladie est présumée d'origine professionnelle lorsqu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Même si le harcèlement n'est pas inscrit et reconnu dans ce tableau, la reconnaissance de la maladie professionnelle reste

possible. Pour cela, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) reconnaît l'origine professionnelle de la maladie s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

Si le médecin de la victime constate une altération de son état de santé qu'elle estime liée à son travail, celle-ci peut être reconnue d'origine professionnelle. La victime doit alors faire une demande de reconnaissance de sa maladie professionnelle auprès de sa CPAM. La CPAM réalisera une instruction avant de rendre sa décision.

Dans la fonction publique

Une fois que l'administration a connaissance de la situation, elle peut la valider en accident du travail ou de service. En cas de contestation par l'employeur, l'agent-e a recours à la commission de réforme. L'employeur n'est pas obligé de suivre l'avis de la commission de réforme, dans ce cas il faudra faire un recours gracieux ou contentieux. Une reconnaissance en accident du travail donne droit à une protection et à la réparation par le congé médical et le remboursement des frais ainsi que l'indemnisation des séquelles résultant de l'accident. Il est essentiel de faire reconnaître l'accident du travail ou de service par l'employeur pour éviter à la victime de se retrouver en difficulté face à une situation stressante.

Le cas des incapacités totales de travail (ITT)

Les ITT sont à distinguer de l'arrêt de travail. Peu importe que l'on soit en emploi ou non, le médecin peut définir une incapacité totale de travail, aussi bien pour une personne au chômage qu'une personne salariée ou fonctionnaire. Les coups et blessures

Différencier les accidents du travail, de service et maladie professionnelle des arrêts maladies

Dans certains cas, la situation de la victime peut être assez grave pour que les représentant-e-s du personnel conseillent à cette dernière de recourir à un arrêt de travail de la part de son médecin. Il est aussi possible d'accompagner la victime pour essayer de faire requalifier cet arrêt de travail en accident du travail ou en maladie professionnelle. En effet, en cas d'arrêt de travail du fait de harcèlement, les prestations liées aux risques professionnels sont plus avantageuses que celles liées à l'assurance maladie.

Contrairement à l'arrêt maladie, en cas de harcèlement sexuel, la reconnaissance d'un accident du travail entraîne une meilleure prise en charge financière et permet d'engager plus facilement la responsabilité de l'employeur. Malheureusement, la loi ne reconnaît pas en tant que tel le harcèlement en accident du travail ou maladie professionnelle.

Il faut donc se rattacher aux définitions générales de l'accident du travail (ou de service) ou de la maladie professionnelle pour faire requalifier ses arrêts de travail en raison du harcèlement.

volontaires sont des violences infligées volontairement à une victime. L'auteur a délibérément cherché à blesser sa victime, qu'il y ait eu ou non préméditation. Ainsi, en cas de blessures, la victime peut aller consulter un médecin qui définit dans un certificat médical une incapacité totale de travail (ITT). Cette ITT pourra être utilisée comme élément de preuve, notamment pour obtenir réparation de son préjudice ou pour obtenir la qualification d'accident du travail si les blessures sont survenues lors du travail.

Les violences physiques ou psychologiques sont sanctionnées de la même manière. Les sanctions sont aggravées en fonction de l'importance des blessures infligées à la victime. Par exemple, en cas d'ITT d'une durée inférieure ou égale à 8 jours, la peine encourue est de 1 500 € d'amende. Pour une ITT de plus de 8 jours, 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. L'auteur des blessures risque également des peines complémentaires, les violences conjugales sont considérées comme des circonstances aggravantes.

SYNTHÈSE : LES ÉTAPES POUR ACCOMPAGNER UNE VICTIME DE VIOLENCE

Pour plus
de précision,
voir pages 62 et 66
(sur l'accueil des victimes
et la constitution
du dossier).

1

Accueil de la victime

2

*Reconstitution avec la victime des faits précis
et des éléments de preuve en sa possession*

3

*Possibilité d'orienter vers le médecin traitant
ou du travail pour certificat médical,
ITT et/ou arrêt de travail*

4

*Information de l'employeur, en rappelant que
la victime peut se faire accompagner de la personne
de son choix*

5

*Mesure de protection immédiate de la victime
et des témoins, éloignement de l'agresseur présumé*

6

*Procédure d'enquête par l'employeur,
conjointe avec les représentant·e du personnel
s'ils ont déclenché un droit d'alerte*

7

*Consultation anonyme du collectif de travail,
pour mesurer s'il y a d'autres victimes de violences
(pas forcément du même agresseur), ce qui sera
un point d'appui pour mettre en place des mesures
de prévention collectives*

8

*Conclusion de l'enquête, qualification des faits,
sanction de l'agresseur et mesures de réparation
pour la victime (prise en charge le cas échéant des
frais d'avocat, de suivi psychologique...)*

9

*Mise en place de mesures de préventions collectives
pour éviter la répétition de ce type de cas.
Sensibilisation du collectif de travail sur la question
des violences sexistes et sexuelles*



quels sont

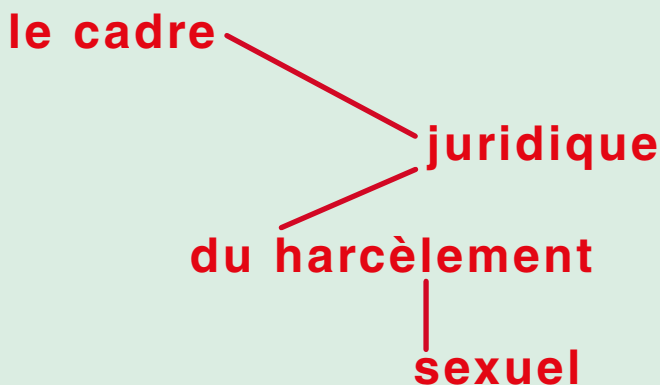
les cadres

et recours

juridique

possibles





Code pénal

L'article 222-33 du Code pénal indique :
 « *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* ».

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'utiliser 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.

Les faits 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 :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur de quinze ans ;
- 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 ;

- 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 ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Code du travail

Pour les salarié-e-s de droit privé, les articles L. 1153-1 à 6 du Code du travail indiquent :

Aucun-e salarié-e ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucun-e salarié-e, aucune personne en formation ou en stage, aucun-e candidat-e à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné-e, licencié-e 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, y compris, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Aucun-e salarié-e, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné-e, licencié-e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (L. 1153-5 du C. du travail).

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux, ou à la porte des locaux

où se fait l'embauche, les personnes sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal sur les sanctions pénales du harcèlement sexuel.

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

Fonction publique

Pour les agent-e-s de la fonction publique, l'article 6 ter de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, indique :

Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit

recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

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 :

- 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 ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

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

Ces dispositions sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

« Article 6 quater A, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 - Les administrations, collectivités et établissements publics de santé mettent en place un dispositif

de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. » Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif.

L'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que :

« Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements mentionnés aux articles 6, 6 bis, 6 ter, 6 quinquies ou 6 sexies de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire, peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix. »

le rôle de l'inspection du travail

Les articles L. 8112-1 à 4 du Code du travail déterminent le rôle de l'inspection du travail.

L'inspection du travail est chargée de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail.

Elle est également chargée, concurremment avec les officier-ère-s et agent-e-s de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.

Entre autres, l'inspection du travail constate les infractions commises en matière de discriminations, les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du même code ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même code.

De plus, le ou la fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.
(Article 40 du Code de procédure pénale).

suites | juridiques

Les salarié-e-s peuvent engager une procédure devant :

- le conseil des prud'hommes pour les salarié-e-s de droit privé ;
- le tribunal administratif pour les agent-e-s de la fonction publique ;
- le tribunal correctionnel en cas poursuites pénales.

Le juge doit apprécier souverainement les éléments fournis et forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il ou elle estime utiles. Les délais de prescription pour une action juridique devant le conseil de prud'hommes est de 5 ans pour les contentieux du travail en lien avec des faits de discrimination, harcèlement moral ou sexuel. **Le recours à un-e avocat-e est indispensable pour engager cette action juridique.**

Le syndicat peut lui aussi ester en justice

- Soit directement au nom de la victime par « l'action en substitution ».
- Soit au nom de « l'intérêt collectif de la profession » en se portant partie civile.

Sur l'action en substitution :

le syndicat pourra saisir directement le conseil des prud'hommes au nom du ou de la salarié-e s'il ou si elle l'a autorisé

par écrit. (L.1154-2 du C. de travail). En effet, pour que l'action en substitution soit recevable, le ou la salarié-e doit être informé-e de l'action du syndicat par lettre recommandée du syndicat avant la saisine du tribunal. La lettre d'information doit notifier (D. 1247-1 du C. du travail) : la nature et l'objet de l'action envisagée par le syndicat et que cette action sera conduite par l'organisation syndicale qui pourra elle-même exercer les voies de recours contre le jugement, la lettre doit aussi notifier au ou à la salarié-e qu'il ou elle peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée ou décider de mettre un terme à l'action.

Par lettre, le syndicat doit informer le ou la salarié-e de toutes les demandes qui seront portées devant le ou la juge (y compris si le syndicat veut en ajouter en cours d'instance). Le ou la salarié-e a ensuite 15 jours pour s'opposer à l'action du syndicat, cependant, il ou elle peut à tout moment décider de mettre fin à l'action (L. 1154-2 du C. du travail).

Sur l'action dans l'intérêt collectif de la profession :

de façon générale, les syndicats peuvent agir en leur nom propre lorsque des faits portent préjudice direct ou indirect sur l'intérêt collectif de la profession (L. 2132-3 du C. du travail). Pour agir dans l'intérêt collectif de la profession au civil ou au pénal, le syndicat doit démontrer que les agissements de l'employeur causent un préjudice certain à l'intérêt de la profession.

ATTENTION

L'employeur a deux mois pour enclencher une sanction disciplinaire à l'égard d'un salarié harceleur à partir du moment où il a connaissance des faits de harcèlement moral et sexuel (1332-4 du C. du travail). L'action prud'homale de la victime de harcèlement ne suspendant pas ce délai, l'employeur ne doit donc pas se contenter d'attendre que la juridiction prud'homale ait statué sur cette action, mais doit effectuer toutes les enquêtes et investigations lui permettant d'avoir la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits de harcèlement invoqués et de prendre les mesures appropriées.

(Cass. soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 09-70.902, arrêt n° 1732 FS-P+B).

FOCUS

Que se passe-t-il quand des suites juridiques sont engagées en même temps que l'enquête interne sur des faits de harcèlement ?

**DEVANT
LES JURIDICTIONS
CIVILES** (salarié·e·s du privé)
ET ADMINISTRATIVES
(agent·e·s du public)

Concernant la saisine du conseil des prud'hommes : la victime d'un harcèlement moral ou sexuel peut saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi et faire annuler les mesures, liées au harcèlement, qui ont été prises à son encontre. Aux prud'hommes, la victime devra assigner l'employeur en tant que personne morale car il est responsable de la santé physique et morale de ses salariés. Le harceleur peut aussi voir sa responsabilité engagée car il n'a pas respecté son obligation de prendre soin de la santé et sécurité de son entourage professionnel.

La victime pourra demander des dommages et intérêts en raison du harcèlement subi ainsi qu'une indemnisation en raison du non-respect de l'employeur de son obligation de prévention du harcèlement.

Concernant la procédure contentieuse devant le tribunal administratif dans la fonction publique : une action peut être

engagée auprès du tribunal administratif contre l'administration, notamment si l'employeur n'a pas donné suite au signalement. Ce recours est possible lorsque l'employeur sanctionne, licencie la victime ou ne réagit pas après avoir été informé des faits. Le tribunal administratif peut notamment annuler la sanction, le refus de protection de la victime, prononcer la nullité du licenciement, réparer les préjudices subis par la victime.

Le référé-liberté est une procédure d'urgence qui permet d'obtenir du juge administratif toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle l'administration aurait porté atteinte de manière grave et manifestement illégale. Le fait de ne pas être soumis à des faits de harcèlement a ainsi été reconnu par le Conseil d'État comme une liberté fondamentale.

**DEVANT
LA JURIDICTION
PÉNALE**

Concernant la procédure pénale et son impact sur la procédure disciplinaire : la procédure pénale vise presque toujours l'auteur des violences exclusivement (même si dans certaines hypothèses très restrictives, des salarié·e·s ou gérant·e·s ayant personnellement failli à une obligation de sécurité, ou l'entreprise personne morale, peuvent également l'être).

La charge de la preuve est aménagée aux prud'hommes et au tribunal administratif. La victime ne doit pas prouver le harcèlement mais présenter des faits qui laissent supposer le harcèlement. Les témoignages ou preuves par écrit (SMS de l'auteur de harcèlement, mail etc.) sont des preuves qui peuvent être rapportées au juge. En l'absence de témoignages, d'autres éléments peuvent être présentés : l'isolement de la victime, sa mise à l'écart sur son lieu de travail ou dans ses fonctions, le dénigrement de son travail, la dégradation de son état de santé (certificats médicaux), la modification de fonction, d'horaires, le retrait de certains avantages sans justification (téléphone, voiture de fonction), une surcharge de travail...

Une procédure pénale passe par un dépôt de plainte, dans un commissariat, une gendarmerie, ou par une plainte directement envoyée au procureur de la République.

Après une enquête dite « préliminaire », le procureur de la République décide du classement sans suite de la plainte, d'une mesure alternative aux poursuites (par exemple, une « comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité », un genre de « plaider-coupable » à la française) ou d'un renvoi devant le tribunal correctionnel (pour les délits : harcèlement sexuel, agression sexuelle) ou devant la Cour d'assises (pour les crimes, comme le viol ou les tortures et actes de barbarie).

Selon les dernières données officielles dont on dispose, le taux de classement sans suite des plaintes pour harcèlement sexuel était de 82,6 % en 2016³¹.

Fort heureusement, le classement sans suite de la plainte n'a juridiquement aucune influence sur l'enquête disciplinaire de l'employeur ou sur une éventuelle procédure prud'homale, selon une jurisprudence ancienne et constante de la Cour de cassation :

« Le classement sans suite d'une plainte par le procureur de la République constitue un acte dépourvu de l'autorité de la chose jugée » (26 mai 1999 n° de pourvoi : 98-40016)

³¹ Infostat justice, mars 2018, numéro 160.

Autrement dit, l'employeur ne peut en aucun cas se prévaloir du classement sans suite de la plainte de la victime pour ne pas mener d'enquête, ou pour justifier que cette enquête débouche sur une conclusion favorable au mis en cause et / ou défavorable à la plaignante.

Depuis un arrêt du 25 mars 2020³², la Cour de cassation autorise même dans certains cas le licenciement pour harcèlement sexuel d'un-e salarié-e ayant bénéficié d'une relaxe au pénal pour les mêmes faits. C'est en fait assez logique, car les définitions du harcèlement sexuel dans le Code pénal et dans le Code du travail ne sont pas exactement les mêmes.

Le Code pénal dispose que :

« 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 ».

Tandis que pour le 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 [...] ».

Comme l'analyse l'AVFT : « L'interdiction de “ propos ou comportements à connotation sexuelle répétés ” dommageables pour un-e salarié-e est donc un interdit absolu en droit du travail, nonobstant l'absence de conscience, pour le harceleur, d'enfreindre cet interdit. Dans une entreprise, une association, ou une administration publique, la règle est simple et univoque : personne ne doit y être exposé-e.

Pour que l'infraction pénale soit caractérisée, la conscience du harceleur de franchir une ligne rouge (“ l'élément intentionnel ”, qui ne doit pas être confondu avec la volonté du harceleur de blesser la victime) doit être établie.

Lorsque la relaxe de la personne mise en cause pour harcèlement sexuel repose sur l'absence d'élément intentionnel, la juridiction du travail reste donc libre d'apprécier l'existence ou non d'un harcèlement sexuel ».

En résumé : la procédure pénale contre l'auteur des faits et la procédure disciplinaire contre cette même personne sont de plus en plus étanches.

En plus, les règles de preuves du harcèlement sexuel en matière pénal et en droit du travail diffèrent : au pénal, la preuve

repose sur l'accusation. En droit du travail, la preuve est répartie entre le ou la salarié-e et l'employeur. On parle « d'aménagement de la charge de la preuve ».

Dans une procédure pénale, toutes les preuves, même les enregistrements « sauvages » ou « clandestins » sont recevables. Dans une procédure prud'homale, la recevabilité est plus aléatoire, mais la jurisprudence va vraisemblablement se diriger vers une acceptation de ces preuves en droit social, d'autant plus que le Conseil d'État les autorise déjà pour les fonctionnaires en matière de harcèlement sexuel³³.

POURSUITES PÉNALES ET SUSPENSION DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ?

L'article L3332-4 du Code du travail dispose : « *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales* ».

Il convient d'une part de préciser que par « poursuites pénales », il faut comprendre « décision de poursuites prise par le procureur de la République ». Cette disposition n'est donc pas applicable pendant l'enquête préliminaire de la police ou la gendarmerie, ni pendant une éventuelle instruction pénale (dirigée par un ou une juge d'instruction, dans les cas les plus graves et / ou complexes), qui peuvent se compter en mois et le plus souvent en années. Elle n'est applicable qu'en cas de renvoi devant une juridiction de jugement (tribunal correctionnel ou cour d'assises), jusqu'à la décision définitive.

En pratique, dans la plupart des cas, cette disposition sera donc sans objet, puisque les victimes ont tendance à dénoncer auprès de l'employeur et à porter plainte à peu près en même temps. L'employeur ayant l'obligation de réagir sans délai, la procédure interne à l'entreprise se déroule quasiment toujours entre le dépôt de plainte de la victime et la décision de poursuites (ou de classement), donc avant l'exercice de « poursuites pénales ».

En tout état de cause, il faut syndicalement agir pour que l'employeur se positionne même si des poursuites pénales sont en cours. D'ailleurs, l'application de cette mesure est une possibilité pour l'employeur, et non une obligation de suspension de la procédure interne. Il n'est en effet pas raisonnable d'infliger à la victime (et éventuellement, également au mis en cause), une attente de plusieurs mois ou plusieurs années avant que la situation dans l'entreprise ne soit tranchée.

Ceci a d'autant moins de sens eu égard à la nouvelle doctrine précitée de la Cour de cassation, qui décorrèle encore davantage la procédure pénale et la procédure en droit du travail.

³³ Conseil d'État, 21 juin 2019, n° 424593.

quelques décisions de la jurisprudence

- **Décision n° 00-40717 de la Cour de cassation du 5 mars 2002.**

Constituent un harcèlement sexuel, les agissements de la personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur un-e salarié-e dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

- **Décision n° 09-72672 de la Cour de cassation du 19 octobre 2011.**

Les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail, ne relèvent pas de la vie personnelle. Ainsi, par exemple, des messages électroniques et des propos à caractère sexuel adressés par un salarié à ses collègues féminines à l'heure du déjeuner et lors de soirées organisées après le travail, ne relèvent pas de la vie personnelle et sont qualifiés de harcèlement sexuel.

- **Décision n° 10-82266 de la Cour de cassation du 6 décembre 2011.**

En matière de harcèlement, peu importe que la personne poursuivie soit un supérieur hiérarchique ou un subordonné de la victime. Le harcèlement peut être caractérisé entre collègues de travail de même niveau hiérarchique.

- **Décision n° 10-20935 de la Cour de cassation du 19 janvier 2012.**

L'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salarié-e-s, même si l'employeur avait pris des mesures sanctionnant le harceleur pour faire cesser ces agissements.

- **Décision n° 10-28345 de la Cour de cassation du 6 juin 2012.**

Une dénonciation mensongère des faits inexistant de harcèlement par un salarié justifie son licenciement pour faute grave.

• **Décision n° 14NT00886 de la cour administrative d'appel de Nantes du 21 mai 2015.**

Les faits de harcèlement moral dans la fonction publique, définis à l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, ouvrent droit, pour les fonctionnaires qui en sont victimes, au bénéfice de la protection fonctionnelle.

• **Décision n° 393766 en référé du Conseil d'État du 2 octobre 2015.**

Le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour un fonctionnaire une liberté fondamentale au sens des dispositions de l'article L. 521-2 du Code de justice administrative. Ce principe est applicable au harcèlement sexuel.

• **Décision de la Cour de cassation du 17 mai 2017, pourvoi n° 15-19300.**

Un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel. Le harcèlement peut se manifester de deux manières : soit par « *des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés* », soit est assimilée au harcèlement « *toute forme de pression grave, même non répétée exercée dans le réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle* ». En cas de harcèlement sexuel, la victime peut obtenir la réparation de deux préjudices distincts : il est possible d'obtenir la réparation du préjudice physique et moral subi du fait des agressions et du harcèlement sexuel, ainsi que la réparation du préjudice causé par le manquement à l'obligation de prévention de l'employeur.

• **Décision de la cour administrative d'Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017.**

Un « *harcèlement environnemental* » résulte des faits de harcèlement au sein d'une entreprise.

Si des propos et des agissements répétés à connotation sexuelle constituent un environnement de harcèlement « *intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* (blagues grivoises fondées sur le sexe, insultes, circulation de vidéos suggestives [...]) ».

Ils ne doivent pas forcément s'entendre comme des agissements sexuels directs sur la victime. Le harcèlement environnemental s'entend comme toute contrainte par un salarié d'un environnement professionnel dans lequel se répètent des comportements déplacés à connotation sexuelle et dégradant les conditions de travail du salarié qui ne souhaite plus les subir.



quels

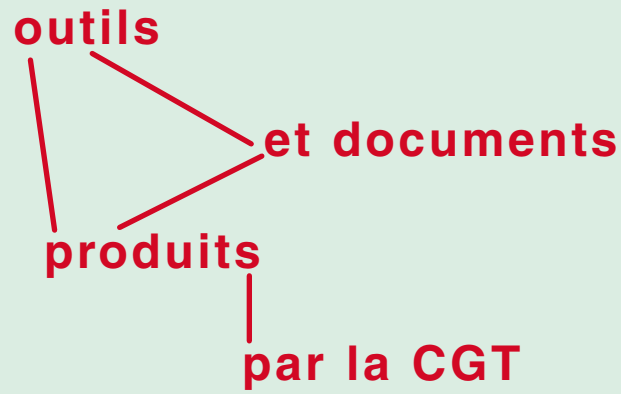
outils

et documents

de référence

existent





- Affiches, tracts, vidéos et illustrations sur le site référence de la CGT :

<http://egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/affiches-tracts-vidéos-illustrations/>

Dont la vidéo de 2 min 21 « *Stop sexisme et violences* », accompagnée de visuels, d'affiches, et d'illustrations libres de droits pour une utilisation CGT de la dessinatrice Claire Robert, (très utiles pour les tracts et supports divers de communication / formation / sensibilisation).



- Rubrique Mes droits, onglet Sexisme et violences sur le site référence de la CGT :

<http://egalite-professionnelle.cgt.fr/mes-droits/sexisme-et-violence/>



- Campagne #viedemère de l'UGICT-CGT

<https://vdmere.fr/>



textes internationaux et accords interprofessionnels

- **La convention 190 et la recommandation 206 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.**

Pour être effectif, ce texte doit désormais être ratifié par la France et traduit concrètement dans sa législation.

- **Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique**

(dite Convention d'Istanbul). Rédigée en 2011, cette convention a été ratifiée par la France en 2014. C'est le texte international le plus complet sur les violences sexistes et sexuelles. C'est donc le texte de référence³⁴.

- **L'Accord européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail**³⁵.

- **L'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.**

Cet accord décline et complète l'accord européen et a été signé par toutes les organisations syndicales et patronales³⁶. Dans cet ANI, il est fait référence aux obligations de l'employeur qui doit sans tarder diligenter une enquête

au plus vite lorsqu'il est averti de fait de harcèlement. Il est question des phénomènes de stress découlant de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise et qui sont identifiés comme des facteurs potentiels de harcèlement et de violence. L'accord prévoit que le ou la salarié-e harcelé-e ou agressé-e bénéficiera d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à son maintien, à son retour dans l'emploi ou à sa réinsertion.

- **La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique.**

Elle s'articule autour de trois axes : le déploiement d'un plan de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, avec : la formation des membres CHSCT, Ressources humaines, encadrant-e-s..., une information des agent-e-s sur la prévention et le traitement des situations de violences ; le traitement des violences avec la mise en place d'un dispositif (traitement et accompagnement des victimes) ; les sanctions des auteurs de violences.

- **Le protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013.**

Ce protocole porte notamment sur la prévention des violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail. Il traduit les obligations du Code du travail en matière d'obligation de sécurité et de prévention de l'employeur pour qu'elles soient applicables aux agent-e-s de la fonction publique.

- **L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.**

En particulier avec le cinquième axe « renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes » qui prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes et qui en fait un thème obligatoire des plans d'action égalité professionnelle femmes - hommes.

- **Le rapport du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle sur le sexisme au travail (CSEP), mars 2015.**

Le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP) est composé de l'ensemble des acteurs et actrices sociaux, patronat et syndicats. Ce rapport est le fruit d'un compromis au sein du CSEP, et engage donc l'ensemble de ses membres³⁷.

³⁴ <http://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention>

³⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0686>

³⁶ <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010-2.pdf>

³⁷ <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP.V7BAT.pdf>

bibliographie

Guides :

Une étape déterminante dans l'engagement de la CGT sur ces questions a été une journée d'étude organisée par la fédération des sociétés d'études en 2013, journée qui embrassait l'ensemble de ces questions et a donné lieu par la suite à une revue dont voici le lien :

<https://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-outils/nos-publications/brochures/brochure-federale-n-24>

• **Safe at home, safe at work - Les stratégies syndicales pour prévenir, gérer et éliminer le harcèlement au travail et les violences faites aux femmes.**

Confédération européenne des syndicats (CES) - 2017.

https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/fr_-_brochure_-_safe_at_home_1.pdf

• **Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner.**

Direction générale du travail, 52 pages — Guide pratique et juridique très complet - 2019.

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcèlement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

• **Violences sexistes et sexuelles au travail : guide à l'attention des employeurs - 3^e édition.**

AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail), 95 pages - 2018.

À commander auprès de l'AVFT

• **Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique.**

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 68 pages - Édition 2017.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf

• **Kit pour agir contre le sexisme, trois outils pour le monde du travail.**

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), 27 pages, format A5 - 2016.

Fiche juridique avec des exemples concrets et fiches repères synthétiques, à destination des employeurs, des IRP et des victimes sur les agissements sexistes au travail.

<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/04/KIT-SEXIME.pdf>

• **Agir contre les violences faites aux femmes – Guide pour les entreprises.**

FACE (Fondation Agir contre l'exclusion), projet CARVE (Companies Against Gender Violence), 40 pages – actions que les entreprises peuvent mettre en place pour les victimes de violences conjugales, bonnes pratiques issues de 5 pays européennes et recommandations :

<https://asceps.org/makingprojects/carve-daphne/wp-content/resources/CARVEguideFR.PDF>

• **Ne restez pas seule.**

Page 49 Guide du CFCV (dont la liste des associations et autres ressources tél.) - Édition 2018.

<https://cfcv.asso.fr/wp-content/uploads/2018/02/Livret-juridique-2018.pdf>

- **Combattre le harcèlement au travail.**

Éditions NVO, collection « Les guides » - mai 2019. À commander auprès de la NVO.

<https://www.nvo.fr>

- **Kit pour agir contre le sexisme - Trois outils pour le monde du travail.**

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 2016.

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/04/KIT-SEXIME.pdf>

- **Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique.**

Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) Service droits des femmes (SDFE) - 2018.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/fiches-reflexes-harcelement-sexuel.pdf

- **Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique.**

Ministère de la fonction publique - 2017.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf

- **Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner.**

Ministère du Travail — guide pratique et juridique - 2019.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/>

[guides/article/guide-reagir-face-au-harcelement-sexuel-et-aux-agissements-sexistes](https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-reagir-face-au-harcelement-sexuel-et-aux-agissements-sexistes)

Ouvrages

- **La Plus Belle Histoire des femmes.** Agacinski S., Bacharan N., Héritier F., Perrot M. - Seuil - 2011.
- **Les machos expliqués à mon frère.** Autain C. - Seuil - 2008.
- **Violences sexistes et sexuelles au travail, guide à l'attention des employeurs.** AVFT - 2015.
- **La domination masculine.** Bourdieu P. - Seuil - 1998.
- **Intouchables ? People, justice et impunité.** - Bouvet L., Mellul Y. - Balland - 2018
- **Violences conjugales : le droit d'être protégée** - Durand E., Ronai E. - Dunod.
- **Du consentement.** Fraisse G. - Seuil - 2017.
- **Petit traité du sexisme ordinaire.** Gresy B. - Albin Michel - 2013.
- **Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?** Gresy B. - Belin éditeur - 2017.
- **Parler.** Rousseau S. - Flammarion - 2017.
- **Les violences sexuelles : Les 40 questions-réponses incontournables.** Salmona M. - Dunod - 2015.
- **Non, c'est non.** Zeilinger I. - La découverte - 2008.

Rapports, études, statistiques

- **Enquête VIRAGE (Violences et rapports de genre) de l'institut national des études démographiques (INED).**

Menée en 2015 auprès de 27 000 hommes et femmes sur les violences subies dans toutes les sphères de la vie (école, espace public, famille, couple, travail). Elle livre progressivement ses résultats, des chiffres inédits sur les violences au travail ont été rendus publics en novembre 2019.

Voir le chapitre 7 de l'ouvrage :

https://virage.site.ined.fr/fichier/s_rubrique/29712/virage_chapitre_travail.fr.pdf

Et le chapitre 5 sur les violences conjugales :

https://virage.site.ined.fr/fichier/s_rubrique/29712/virage_chapitre_conjugal.fr.pdf

- **L'implication des entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes.**

Étude nationale, France, fondation Agir contre l'exclusion (FACE), projet « Companies against gender violence » (CARVE), 44 pages – étude sur l'engagement du monde de l'entreprise pour les salariées victimes de violences conjugales.

http://www.carve-daphne.eu/wp-content/resources/EtudeFACE_entreprises.pdf

- **Enquête sur le harcèlement sexuel au travail.**

Défenseur des droits, Études et résultats - 2014, 4 pages :

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese_0.pdf

- **Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité.**

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) - 2015 :

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000174.pdf>

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel.pdf>

- **Violences au sein du couple et violences sexuelles, indicateurs annuels 2017.**

Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) - novembre 2018 :

https://stop-violences-femmes.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_violences_au_sein_du_couple_et_violences_sexuelles_novembre_2018.pdf

- **Violences au sein du couple et violences sexuelles, indicateurs annuels 2017.**

La lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes, novembre 2018, n° 13, 24 pages :

https://stop-violences-femmes.gouv.fr/IMG/pdf/violences_au_sein_du_couple_et_violences_sexuelles_novembre_2018.pdf

- **Prévention des violences sexuelles : comment agir ?**

Santé publique France « La Santé en action » - juin 2019, n° 448, 52 pages :

<https://www.santepubliquefrance.fr/determinants-de-sante/sante-sexuelle/documents/la-sante-en-action-juin-2019-n-448-prevention-des-violences-sexuelles-comment-agir>

- **Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019.**

http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_État_des_lieux_du_sexisme_2019.pdf

- **Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF)**

La toute première enquête sur les violences envers les femmes en Ile-de-France :

<https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/enveff-ile-de-france-rapport.pdf>

Autres ressources

- Tribune « Le lieu de travail peut être un lieu ressource pour les victimes de violences conjugales », 2 octobre 2019, Séverine Lemièrre, *Le Monde*.
- Article « Les violences conjugales, un sujet RH à part entière », novembre 2019, Actuel RH :
<https://www.actuel-rh.fr/content/les-violences-conjugales-un-sujet-rh-part-entiere>
- Ressources pour agir contre les violences faites aux femmes, Centre Hubertine Auclert, novembre 2019 :
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/25-novembre-2019-des-ressources-pour-agir-face-aux-violences-faites-aux-femmes>
- Fiche-réflexe « Aider et accompagner une femme victime de violences » ; 12 vidéos d'expert-e-s (avocate, responsables d'associations, médecin...) :
[site www.comprendre-egalite.com](http://www.comprendre-egalite.com)
- Pour comprendre les mécanismes des violences et le rôle des professionnel-le-s dans l'accompagnement des victimes ; cartographie interactive pour identifier en Ile-de-France les 400 dispositifs associatifs d'accueil, d'accompagnement et d'hébergement des femmes victimes de violences ; études, recherches-actions et guides pour décrypter et déconstruire les mécanismes des violences : à retrouver sur le site de l'Observatoire régional des violences faites aux femmes :
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/observatoire-regional-des-violences-faites-aux-femmes>
- Décision MLD-2015-151 du 2 juillet 2015 relative aux dispositifs d'alerte interne de lutte contre les discriminations au regard de la protection des droits des salariés, Défenseur des droits, 13 pages :
https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=13034
- Outil pratique très utile, notamment pour baliser la mise en place d'un dispositif d'alerte encadré (procédure-type), concerté, indépendant et connu des salarié-e-s, veiller à ce que son fonctionnement soit respectueux des droits des salarié-e-s concerné-e-s et évaluer son efficacité individuelle et collective.
- Avis du Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel, 2018, 19 pages :
https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=17153
- « Vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail ? Faites respecter vos droits », Défenseur des droits, 2018, dépliant pour les victimes :
<https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/depliant-harcsexuel-18.01.18-num.pdf>
- Site du secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations – « Violences sexistes et sexuelles : la loi vous protège », ressources pour les victimes et les professionnel-le-s :
<https://stop-violences-femmes.gouv.fr/>
- Papier de blog de la militante féministe Caroline de Haas sur la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles au travail, avec notamment des développements sur la procédure-type à formaliser, très utiles pour passer aux actes concrètement sur les lieux de travail :
<https://blogs.mediapart.fr/carolinedehaas/blog/290319/harcelement-sexuel-au-travail-des-pistes-pour-agir>

- Une femme comme moi, outil pédagogique à destination des agent-e-s et notamment les managers, les agent-e-s des RH, etc, des 3 versants de la fonction publique :

https://stop-violences-femmes.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_presentation_kit_une_femme_comme_moi.pdf

Vidéos

- *Consentement tasse de thé* :

https://www.youtube.com/watch?v=S-50iVx_yxU

- Film *Une femme comme moi* sur le harcèlement et les violences sexuelles au travail. Quatrième film de la série sur les violences envers les femmes que la journaliste Johanna Bedeau a réalisé pour la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) :

<https://www.dailymotion.com/video/x6xi4tn>

Et pour celles et ceux qui ont envie de voir les autres films de la série, voici les liens :

Tom et Léna (2015) : http://www.dailymotion.com/video/x3efezd_tom-et-lena_news

Elisa (2014) : http://www.dailymotion.com/video/x2aqqy0_elisa_school

Anna (2013) : http://www.dailymotion.com/video/x2aqqe9_anna_school

- Ernestine Ronai aborde très bien et simplement la question de la différence entre le conflit et la violence :

<https://www.youtube.com/watch?v=M7geE8M6Itk>

- Françoise Héritier lors d'une audition au Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) explique le concept de « la valence différentielle des sexes » :

<https://www.dailymotion.com/video/x1f1brn>

- Christiane Taubira récite des textes féministes qui lui sont chers :

https://www.youtube.com/watch?v=_t-A_0Yid5w

- Chanson d'Angèle, *Balance Ton Quoi* :

<https://www.youtube.com/watch?v=Hi7Rx3En7-k>

- Documentaire de Delphine Dhilly et Blandine Grosjean : *Sexe sans consentement, réflexion sur la « zone grise »* :

<https://www.telerama.fr/television/regardez-en-replay-sexe-sans-consentement,-reflexion-sur-la-zone-grise,n5519629.php>

- Une campagne avec trois petites vidéos sous-titrées, initié par Barack Obama qui dénonce de façon humoristique l'absurdité des agresseurs :

<https://www.youtube.com/watch?v=3uvXexYjitI>

<https://www.youtube.com/watch?v=z4g7KqwbQwQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=VYkB-E34fjs>



"Le harcèlement peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes qui lui deviennent insupportables". *CA Orléans, ch. soc., 7 févr. 2017.n°15/02566*



UNE FORMATION POUR AGIR

Dans votre entreprise, avec votre CSE, vous pouvez agir.

La formation en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes répond à vos attentes de compréhension et de maîtrise du cadre réglementaire et vous permet d'être accompagné dans l'élaboration d'un plan d'action adapté à la situation de votre entreprise.



SECAFI
Groupe ALPHA

01 53 62 70 00

contact@secafi.com - www.secafi.com



CGT collectif « Femmes mixité » confédéral

263 Rue de Paris
93100
Montreuil

01 55 82 81 57
fem-mixite@cgt.fr

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>

Union régionale Île-de-France CGT

263 Rue de Paris
93100
Montreuil

01 55 82 88 00

<http://urif.cgt.fr/>

**Association européenne contre les violences
faites aux femmes au travail
(AVFT)**

51 boulevard Auguste Blanqui
75013
Paris (uniquement sur rendez-vous)

01 45 84 24 24
contact@avft.org

<http://www.avft.org/>

**Femmes Solidaires
(notamment pour les violences conjugales)**

<http://www.femmes-solidaires.org/>

Annuaire des associations par région :

<http://stop-violences-femmes.gouv.fr/-Les-associations-pres-de-chez-vous-.html>

Violences femmes info (anonyme et gratuit)

Tél. 3919
<http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr/>

Collectif féministe contre le viol (CFCV) :
<https://cfcv.asso.fr/>

Souffrance et travail avec des spécialistes sur la santé au travail qui peuvent faire des attestations circonstanciées

<https://www.souffrance-et-travail.com/infos-utiles/listes/liste-consultations-souffrance-travail/>

Centre d'information des droits des femmes et de la famille (CIDFF)

<http://www.infofemmes.com/v2/p/Contact/Coordonnees-de-votre-CIDFF/73>

Défenseur des droits

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

Mémoire Traumatique et Victimologie
<https://www.memoiretraumatique.org/>

Centre Hubertine Auclert

<https://www.comprendre-egalite.com/>

Le Mouvement du Nid

<http://www.mouvementdunid.org/>

Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes

Onglet Violences sexuelles :
<http://stop-violences-femmes.gouv.fr/Violences-sexuelles,312.html>



Notre différence, c'est la vôtre.

Parce qu'être soi-même est la plus grande des richesses, nous mettons la diversité et l'inclusion au cœur de nos engagements.

Know You Can*





Ce guide a été tiré en 1000 exemplaires par l'imprimerie Grafik Plus à Rosny-sous-Bois. RCS BOBIGNY 572 073 153.

L'Ugict-CGT s'engage aussi pour la planète ! Papier 100 % issu de forêts éco-gérées.

Tirage sur papier Offset blanc 100 g. et sur Rives Tradition extra-blanc 250 g.

Retrouvez également ce guide en version dématérialisée sur notre site : ugict.cgt.fr

Ugict-CGT ↻ 2020 / 2021



La référence syndicale