



GUIDE À L'ATTENTION DES SYNDICALISTES

# PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Discrimination L1153-1  
Délit Violences Victime  
Injures Contrainte Subordination Chiffres  
Harcèlement sexuel  
Code du travail Sexisme  
Viol Pornographie Délit  
Femmes Exhibition  
Code pénal





**L**e projet RESPECTÉES, subventionné par le Conseil Régional d'Île-de-France et l'Union régionale CFDT Île-de-France, est né du constat que si l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences faites aux femmes au travail sont des priorités confédérales de la CFDT depuis de nombreuses années, la prise en charge de ce dossier par les élus et militants syndicaux de terrain ne reflète pas cette priorité. L'écart entre ces priorités et la prise en charge concerne surtout le champ des violences sexistes (sexuelles, verbales, visuelles, physiques) sur le lieu de travail et/ou dans la sphère privée.

Au regard de ce premier constat, l'objectif que nous nous étions fixé pour notre projet RESPECTÉES était « *d'impulser et d'accompagner chaque syndicat professionnel CFDT du territoire parisien puis francilien dans la prise en charge du dossier des violences faites aux femmes au travail (sensibilisation et formation), mais aussi dans l'accompagnement des victimes de violences* ».

En trois ans, ce sont plus de 1 700 militant-e-s qui ont été formé-e-s pour la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail, huit dossiers de victimes suivis dont une a été réintégrée dans son entreprise après avoir été licenciée, des actions de prévention en cours et enfin un réseau de mandatés (Conseillers prud'hommes et conseillers du salarié) formés spécifiquement sur ces questions.

Nous manquons encore de recul pour tirer un véritable bilan de ces trois années : c'est plutôt à moyen voire long terme que se récoltent les fruits de ce type d'action. Toutefois nous pouvons être satisfaits, ne serait-ce que pour avoir mis la lumière pendant trois ans sur un sujet peu connu des équipes syndicales. Notons également la réussite du partenariat avec l'Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) : complémentaire dans l'action et respectueux de la place de l'un et de l'autre.

Autre motif de satisfaction, la plupart des équipes syndicales sollicitées nous ont soit ouvert les portes de leurs instances pour présenter le projet et la thématique, soit ont relayé nos actions de sensibilisation et de formation auprès de leurs équipes.

Ce guide a été écrit en 2013 - mis à jour en 2014 : il se veut un support pratique pour les syndicalistes qui souhaitent en savoir plus sur le sujet, aux équipes qui veulent organiser ou inciter leur employeur à mettre en place des actions de prévention, ou encore aux élus d'entreprises qui doivent accompagner une victime de violences sexuelles et/ou sexistes au travail...

Il n'aurait pas pu être réalisé sans le soutien du Conseil Régional d'Île-de-France et la CFDT Île-de-France qui ont participé au financement du projet RESPECTÉES de prévention des violences sexuelles et sexistes au travail initié par l'Union départementale de Paris.

Christophe DAGUE  
*Secrétaire général de la CFDT Paris*



## SOMMAIRE

<b>1- De quoi parle-t-on ?</b> .....	<b>5</b>
• En droit.....	6
• Les chiffres à propos des violences.....	13
<b>2- Le rôle des syndicalistes</b> .....	<b>15</b>
• Le CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail).....	16
• Le délégué du personnel.....	18
• La prévention.....	20
• Les recours externes à l'entreprise.....	22
<b>3- La prise en charge des victimes</b> .....	<b>25</b>
• L'accueil de la victime par le syndicat.....	26
• Les actions possibles.....	27
• La constitution d'un dossier.....	28
<b>4- Les actions de la CFDT depuis 40 ans</b> .....	<b>31</b>
• Années 70 : le début d'un travail spécifique sur la question des femmes.....	32
• 1990 : la CFDT revendique une définition légale du harcèlement sexuel.....	33
• 1992 : Nicole Notat est élue secrétaire générale de la CFDT.....	36
• 2000 à nos jours : le travail continue.....	38
<b>5- Le projet RESPECTÉES de la CFDT Paris</b> .....	<b>39</b>
• Les sensibilisations et les formations.....	40
• La communication.....	41
• La prise en charge des victimes.....	42
<b>6- Annexes</b> .....	<b>43</b>
• Extrait de l'Accord national sur le harcèlement et la violence au travail.....	44
• Accord du BIT sur la prévention des violences sexuelles et sexistes.....	45
• Le droit français en vigueur à partir de 6 août 2012.....	48



# 1. DE QUOI

# PARLE-T-ON ?

Discrimination L1153-1  
Délit **Violences** Victime  
Injures Contrainte Subordination Chiffres  
**Harcèlement sexuel**  
Code du travail Sexisme  
**Viol** Pornographie **Délit**  
**Femmes** Exhibition  
Code pénal



## 1. De quoi parle-t-on ?

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

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

### Dans les faits, les principales violences sont :

- Humiliations, injures et propos à caractère sexiste et sexuel
- Pornographie
- Exhibition sexuelle
- Harcèlement sexuel
- Agressions sexuelles
- Viols.

### En droit

#### Agressions sexuelles

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

La jurisprudence précise ce que recouvrent les « atteintes sexuelles » mentionnées dans cet article. Il s'agit des attouchements imposés sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles : les fesses, les seins, les cuisses et la bouche (baisers forcés). Dans le cadre du travail, ces atteintes sexuelles sont le plus souvent commises par surprise ou sous la contrainte.

### LA NOTION DE CONTRAINTE

## ZOOM

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

Cette contrainte est particulièrement prépondérante en cas d'attouchements commis sur une personne qui est encore en période d'essai, qui attend le renouvellement d'un CDD ou un passage en CDI, une salariée seule avec un ou des enfants à charge. Cependant, elle pèse également lourdement sur une salariée en CDI.



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

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

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

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

### Un certain nombre de circonstances aggravantes sont prévues par la loi :

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

### Discrimination

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

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

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

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

**Refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne.**

- **Subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1.**

- **Refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.**

- **La discrimination liée au harcèlement sexuel est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ».**

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



## REPERES

### LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CODE PÉNAL

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

« I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

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

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

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

### Exhibition sexuelle

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

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

### Harcèlement sexuel

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

Une circulaire du 7 août 2012 du ministère de la Justice donne des consignes d'interprétation de la loi :

#### Pour le harcèlement sexuel

- Les « comportements » peuvent être « de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes...) ».
- Le terme « imposer » signifie « *subis et non désirés par la victime* ». La circulaire précise : « la loi n'exige toutefois nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante ». Par exemple, « un silence permanent face aux agissements ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou un supérieur hiérarchique » doivent être compris comme une absence de consentement.



- S'agissant de la répétition, la circulaire « exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis ».
- « L'atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant » peut être constituée par « des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes ».
- « La situation intimidante, hostile ou offensante » peut être constituée par « un comportement qui a pour conséquence de rendre insupportables les conditions de vie, de travail ou d'hébergement de la victime ».

#### **Pour le délit « assimilé au harcèlement sexuel »**

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

Ces définitions s'appliquent aux agissements qui ont continué au-delà ou commencé à compter du 8 août 2012. Avant, aucune répression pénale du harcèlement sexuel n'est possible, sauf à ce que les faits dénoncés puissent constituer une autre infraction (harcèlement moral, violences volontaires à caractère psychologique, appels téléphoniques malveillants).

### **Le Code du travail et la législation européenne**

#### **Article L1153-1 du Code du travail relatif au harcèlement sexuel**

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

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

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

### **SÉDUCTION OU HARCELEMENT SEXUEL ? ZOOM**

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

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

Lorsqu'une personne souhaite entrer dans le jeu de la séduction, les signes sont évidents. L'inverse aussi. Il ne peut donc pas y avoir de confusion entre le harcèlement sexuel et la séduction.



## A NOTER

La CFDT Paris revendique la transposition de cette définition européenne à l'identique dans le droit français (ce qui n'est pas encore le cas). En attendant, il faut savoir que la définition européenne est opposable devant les juridictions sociales et donc le Conseil de prud'hommes.

Pour les faits commis avant, l'ancienne définition s'applique (contrairement à l'infraction pénale de harcèlement sexuel abrogée par le Conseil constitutionnel le 4 mai 2012) :

« Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits ».

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

Le vote d'une nouvelle loi qui s'en est inspirée ne rend pour autant pas caduque la définition du harcèlement sexuel contenue à l'article 2 de la Directive Européenne 2002/73/CE du 23 septembre 2002. Cette dernière demeure une « norme hiérarchiquement supérieure » et peut être à invoquée à chaque

fois qu'elle est plus favorable que la loi française.

L'article 2 de la Directive européenne 2002/73/CE du 23 septembre 2002 définit en effet le harcèlement sexuel comme « la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

### Interdiction de prendre des sanctions, même en cas d'acte unique

L'article L1153-2 issu de la loi du 6 août 2012 dispose : « **Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés** ».

Par rapport à l'ancienne disposition, la protection est donc élargie aux stagiaires et aux candidats à un stage. Interdiction de prendre des sanctions **à l'encontre d'un-e salarié-e pour avoir témoigné ou relaté un harcèlement sexuel.**

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

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



### Harcèlement moral

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

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

### Injures

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, injurier une personne en raison de son sexe constitue une circonstance aggravante.

### Pornographie

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

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

Si la messagerie de l'entreprise est utilisée pour l'envoi d'e-mails à caractère sexiste et/ou pornographique, le délégué syndical peut prendre appui sur cette loi pour interpeller l'employeur. La jurisprudence considère en outre que c'est un motif de licenciement.

### LA NOTION DE CONSENTEMENT

## ZOOM

**S**i la loi autorise une relation entre une salariée et une personne ayant un lien hiérarchique, nous pouvons nous poser la question de la notion de consentement.

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

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

Notons enfin que les lieux de travail qui font cohabiter des personnes sans lien contractuel ni hiérarchique mais de « pouvoir » (médecin et infirmière, élus et personnel de mairie) sont les lieux dans lesquels nous recensons un très grand nombre de victimes.



### Violences volontaires

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

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

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

C'est la raison pour laquelle les procédures pour harcèlement sexuel commencées avant l'abrogation du délit par le Conseil constitutionnel le 4 mai 2012 peuvent être poursuivies sur ce fondement.

### Viol

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

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

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

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



## Les chiffres à propos des violences

Les enquêtes ou les sondages à propos des violences faites aux femmes au travail sont rares, ce qui est une information en soi. De la part des différents gouvernements qui se sont succédés depuis une décennie, cela reflète au mieux le désintérêt, au pire la crainte des résultats.

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

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

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

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

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

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

N° 1180 - FÉVRIER 2008  
PRIX : 2,30 €

## Les violences faites aux femmes

Lorraine Tournoyol du Clos, Institut national des hautes études de sécurité,  
Thomas Le Jeannic, division Conditions de vie des ménages, Insee

**L**es violences envers les femmes sont multiples : sans compter les agressions subies dans leur cadre familial actuel, 6 % des femmes ayant entre 18 et 59 ans ont été l'objet d'injures sexistes en 2005 ou 2006, 2,5 % ont été agressées physiquement et 1,5 % a déclaré avoir subi un viol ou une tentative de viol. Dans ce dernier cas, un sur cinq est perpétré par l'ex-conjoint et la moitié des victimes connaissent leur agresseur. Les violences sexuelles sont moins fréquentes au sein du ménage, mais c'est l'inverse pour les violences physiques. Les femmes sans diplôme sont trois fois plus nombreuses à subir des violences domestiques que les plus diplômées. Les caresses, baisers et autres gestes déplacés sont les agressions sexuelles les plus fréquentes et ont pour cadre le lieu de travail dans un quart des cas.

Selon l'enquête « Cadre de vie et sécurité » menée début 2007, les femmes sont autant exposées à la violence dans leur ménage qu'un dehors : 3,3 % des femmes âgées de 18 à 59 ans ont déclaré avoir subi en 2005 ou 2006 au moins

une agression physique ou sexuelle de la part d'une personne vivant avec elles : elles sont 3,4 % à en avoir subi en dehors de leur ménage (tableau 1). Les violences sexuelles (définition) restent néanmoins moins fréquentes à l'intérieur qu'à l'extérieur du ménage. Les premières violences auxquelles les femmes sont confrontées sont les violences verbales telles que les injures (16,9 %) et les menaces (5,5 %) ; viennent ensuite les violences physiques, au sein du ménage (3 %) ou à l'extérieur (2,5 %) ; et enfin, les agressions sexuelles à l'extérieur (1,5 %) et dans le ménage (0,7 %). Les vols avec violence ou sans violence ont touché 4 % des femmes. En dehors du ménage, la proportion de femmes violées est deux fois supérieure à celle des femmes qui se sont faites dévaliser avec violence. Dans le ménage, la violence physique est nettement plus fréquente que la violence sexuelle. Parmi les femmes qui reçoivent des coups chez elles, 12 % sont aussi abusées sexuellement alors que 50 % des femmes qui ont été violées par un homme qui partage leur logement sont également agressées physiquement. De plus deux femmes sur cinq, victimes de violence sexuelle au sein de leur ménage, ont été également agressées sexuellement en dehors.

INSEE PREMIERE

**1 Les victimes de violences selon le sexe**

	Femmes	Hommes
<b>Violences au sein du ménage</b>		
Violences physiques	3,0	1,6
Viol	0,7	0,2
Violences physiques ou viol	3,3	1,7
<b>Violences en dehors du ménage</b>		
Agressions physiques	2,5	3,3
Viol	1,5	0,5
Agressions physiques ou viol	3,4	3,5
Autres agressions sexuelles		
Baisers, caresses ou autres gestes déplacés	5,9	1,3
Exhibition sexuelle	3,6	1,6
Vols		
Vols avec violence	0,8	1,4
Vols sans violence	3,3	3,6
Agressions verbales		
Menaces	5,5	6,9
Injures	16,9	14,6

Lecture : 3 % des femmes de 18-59 ans ont subi en 2005-2006 des violences physiques de la part d'un membre du ménage contre 1,6 % des hommes.  
Champ : individus de 18-59 ans.  
Source : Insee, enquête Cadre de vie et sécurité 2007.

INSEE

Source : Insee, enquête Cadre de vie et sécurité 2007  
[www.insee.fr](http://www.insee.fr)



### Enquête sur les salariées de Seine-Saint-Denis

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

Cette étude a été faite à l'initiative de la sous-commission « prévention du harcèlement sexuel au travail » de la Direction Départementale du Travail Emploi et Formation (DDTEFP) de Seine-Saint-Denis et de l'Association pour la prévention et la médecine du travail (AMET). 1 774 salariées de Seine-Saint-Denis ont répondu à un questionnaire anonyme remis lors de la visite médicale, quelle qu'en soit la nature. Même si ce questionnaire souffre d'imperfections (il porte sur les violences subies dans les douze derniers mois, alors que les victimes qui ont subi des violences ont souvent démissionné et n'ont retrouvé un emploi qu'après une période de reconstruction supérieure à un an), les résultats montrent ce qui semble être la réalité des violences :

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

En pondérant le pourcentage de femmes violées au nombre de femmes actives en Ile-de-France (2,7 millions) : nous pourrions écrire que sur une année, 16 200 femmes auraient subi un viol dans le cadre de leur travail.

### Un chiffre peu surprenant : 98 % des victimes n'ont pas engagé de poursuites judiciaires

L'AVFT énonce les freins les plus fréquents (liés à de fausses représentations) :

« C'est votre parole contre la sienne », « il n'y a pas de preuves », « vous prenez des risques », « vous allez détruire la vie de votre agresseur », « c'est un problème privé », « on ne vous a pas violée »...

Les statistiques publiées par l'AVFT, à partir des femmes reçues en entretien dans leurs locaux, des témoignages permettent un éclairage qualitatif des violences subies par les femmes (chiffres 2011) :

- 43 % de harcèlement sexuel
- 35 % d'agressions sexuelles
- 18 % sont victimes de viol
- 2 % de violences volontaires
- 2 % de harcèlement moral à connotation sexiste.



# 2. LE RÔLE DES SYNDICALISTES

Accord-cadre L1153-1  
 Prévention Outils  
 CHSCT Délégués du personnel Collectif  
 Action syndical  
 Règlement intérieur Recours  
 Syndicats Agir  
 Santé au travail Interlocuteur  
 Médecin du travail



## 2. Le rôle des syndicalistes

Les syndicalistes, par l'intermédiaire des institutions représentatives du personnel, ont un rôle central à jouer dans la prévention et la prise en charge des violences sexuelles et sexistes au travail. Dans chacun des rôles tenus par les syndicalistes dans l'entreprise (délégué syndical, délégué du personnel, élu CE, membre du CHSCT), nous pouvons agir au niveau de la prévention, mais aussi dans la prise en charge des victimes.

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

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail doit faire partie des priorités des organisations syndicales, à l'instar des revendications pour de meilleures conditions de travail.

### Le CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail)

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

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

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

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

Pour ce qui concerne la prévention du harcèlement dans son ensemble et sexuel en particulier, le CHSCT est un terrain d'action primordial. En vertu de la loi du 2 novembre 1992, le Code du travail disposait déjà (article L.122-46 à cette époque) que les salariés ne pouvaient être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet de discriminations (...) pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement (...) de nature sexuelle. Depuis la loi (n°2002-73) du 17 janvier 2002, un autre article (L.1152-1) a été introduit, précisant qu'aucun salarié « ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».



Cette même loi étend le rôle et la mission du CHSCT dans ce double domaine, puisque « la protection de la santé du salarié » s'entend désormais aux sens « physique et mental » du terme. **De plus, le Code du travail (article L. 4612.3) prévoit que ce même Comité « peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral. Le refus de l'employeur est motivé ».**

À cela s'ajoute l'article L1153-5 qui oblige l'employeur à mettre en œuvre une politique de prévention : « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel. Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (ajout loi du 6 août 2012) ».*

Enfin, parmi les principes généraux de prévention prévus à l'article L4121-2, la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a ajouté : « *7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ».*

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



## Le délégué-e du personnel

### Les délégué-e-s du personnel

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

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

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

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

En outre, dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT). Si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour l'application des dispositions légales, le DP a la possibilité de saisir l'inspection du travail, et d'accompagner ce dernier lors des visites de contrôle dans l'entreprise.

### Au niveau du droit

#### Article L. 2313-2

« Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans

### DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL HOMME

## ZOOM



**D**ans l'absolu, la sur-représentation de DP hommes par rapport aux DP femmes est un problème. C'est pour cette raison que la CFDT incite ses équipes à une plus grande mixité des listes, comme le suggère également la loi de 2001 sur l'égalité professionnelle.

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

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

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

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



l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral [ajout loi du 6 août 2012] ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor ».

La loi du 31 décembre 1992 peut permettre d'appuyer, en cas de nécessité, l'action du délégué du personnel face à l'employeur. En effet, sa traduction dans le code du travail précise, par l'article L. 2313-2, que les DP sont « les défenseurs des personnes et des libertés individuelles ».

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

#### Article L. 1154-2

« Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 et L. 1154-4 [les articles qui interdisent le harcèlement moral et le harcèlement sexuel].

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L.1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

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

#### Pratiques syndicales

Pour remplir ses fonctions, le-la délégué-e du personnel a le droit d'afficher sur les panneaux mis à disposition, et de se déplacer dans l'entreprise pour prendre contact avec les salarié-e-s sur leur poste de travail. Avec la section, il conviendra de réfléchir aux pistes qui permettront d'utiliser utilement ces deux pouvoirs pour convaincre et permettre aux victimes de s'exprimer, notamment par des campagnes d'information via des affiches ou des brochures. Cela pose plus largement la question des pratiques syndicales.



## La prévention

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

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

Une des premières préventions consiste à diffuser un message clair auprès des salariés : « aucune tolérance face au sexisme dans l'entreprise, sévères sanctions pour les auteurs de harcèlement sexuel ». Doivent venir ensuite des actions de sensibilisation, de formation, de dispositifs d'accueil des victimes, de mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 23 mars 2010 « Harcèlement et violence » (voir annexe 1) ou encore la négociation d'accord d'entreprise (voir annexe 2).

### Un exemple d'intervention en CHSCT

« Le législateur a rédigé une nouvelle loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui renforce votre obligation de prévention née notamment de l'article L1153-5 du Code du travail « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel* ».

Nous souhaitons savoir quelles sont les mesures que vous avez déjà prises, et celles que vous allez prendre pour prévenir les violences sexuelles et sexistes dans l'entreprise ? ».

#### L'employeur peut répondre

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

Deux réponses possibles :

- C'est un sujet sur lequel les victimes ne parlent pas spontanément, mais nous avons eu quelques retours qui nous laissent penser qu'il y a des formes de sexisme dans certains services : l'absence de communication sur le harcèlement risque de favoriser les comportements à risque : vous devez donc jouer votre rôle de prévention.

- « 25 % des agressions sexuelles ont lieu dans le cadre du travail, la moitié des femmes sont victimes de harcèlement sexuel dans leur parcours professionnel : s'il n'y a pas eu de cas, tant mieux. Mais on ne va pas attendre qu'il y en ait un pour agir. D'autant plus qu'on vient de vous rappeler vos obligations ! ».

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

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

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



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

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

Depuis plusieurs années, la CFDT travaille spécifiquement sur les questions de violences sexuelles et sexistes au travail : formation des militants, brochures et affiches, site internet dédié... Il ne nous semble pas possible d'affirmer qu'une entreprise soit préservée des agissements de harcèlement sexuel.

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

#### Et s'il ne change pas d'avis :

Nous regrettons votre refus de prévenir le harcèlement, mauvais signal fait à vos salariés et salariées. Nous en prenons acte, ainsi qu'en prendront acte tous les visiteurs de notre site internet.

(un peu trash : il faut adapter cela aux relations sociales dans votre entreprise !).

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

Et non ! Si cette affirmation s'entend sur les dispositions pénales à l'encontre des auteurs, l'entreprise a la responsabilité de la santé physique et psychique (la cour de Cassation est sévère envers les employeurs à ce propos).

Les auteurs des faits de violences sexuelles et sexistes dans le cadre du travail ne sont donc pas les seuls responsables de leurs actes.

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

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

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





## La négociation d'une déclinaison de l'accord-cadre « Harcèlement et violences au travail » du 26 mars 2010

La CFDT s'est impliquée et battue pour intégrer la dimension spécifique des violences sexuelles et sexistes au travail dans la négociation de l'Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010.

Par la voix de son chef de file dans les négociations, Jean-Louis Malys, secrétaire national, la CFDT a revendiqué et obtenu que l'accord identifie les populations les plus affectées par les violences, en prenant soin de dissocier la prévention des violences faites aux femmes des cas de discriminations.

Un point crucial pour la CFDT qui n'a eu de cesse de rappeler les chiffres inacceptables de la France en la matière et l'urgence d'y remédier.

Il faut cependant reconnaître trois ans plus tard que nos équipes syndicales ne sont pas saisies de cet accord levier d'actions de prévention. Il n'est pas trop tard... (voir annexe 1).

## Les recours externes à l'entreprise

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

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

À cette fin, ils :

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

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

**Le médecin du travail** exerce un rôle préventif et **conseille** l'employeur, les salariés et les représentants du personnel **en matière de santé et d'hygiène au travail**. Il contribue notamment à l'amélioration des **conditions de vie, de travail et d'hygiène** dans l'entreprise, la **prévention des risques** d'accident du travail. S'il le juge nécessaire le médecin du travail peut proposer une mutation ou une transformation de poste au vu de l'état physique et mental du salarié.

**L'intervenant en prévention des risques professionnels** dispose de **compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé** et de sécurité au travail (art. R. 4623-37), du temps nécessaire et des moyens



requis pour remplir ses missions.

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

### Inspection du travail

Invité permanent du CHSCT, l'inspection du travail a pour mission générale de veiller à l'application du droit du travail. Pour ce faire, ils disposent d'un droit d'investigation qui leur donne notamment un droit d'entrée et de visite sans avertissement préalable. Ils peuvent également mener une enquête, notamment en interrogeant les salariés, et en demandant communication des documents.

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

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

- l'impartialité (attitude excluant toute manifestation de préjugés)
- la confidentialité des plaintes
- la discrétion tant à l'égard de l'employeur que des salariés et des représentants du personnel
- le respect du secret professionnel.

## LE MEDECIN DU TRAVAIL

## ZOOM

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

Dorothee Ramaut (Journal d'un médecin du travail, Cherche-midi, 2006), octroie une deuxième grande mission à sa profession : « une action sur le milieu du travail : le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel et des services sociaux. Son champ d'action couvre l'amélioration des conditions de vie ou de travail dans l'entreprise (...) ». Dans ce même ouvrage, elle note plus loin que « Malheureusement, avec certains confrères, le dialogue est extrêmement difficile, ils pensent parfois que nous sommes aux ordres du chef d'entreprise et que notre rôle est d'aider le patron à faire une sélection ».

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

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



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

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

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

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

L'article 2 de ses statuts stipule :

« L'AVFT a pour champ d'action et de réflexion la lutte contre toutes les formes de violences contre les femmes tout en étant spécialisée dans la dénonciation des discriminations sexistes et des violences sexistes et sexuelles au travail. Compte tenu de cette spécificité, l'AVFT s'attache à ce que les employeurs remplissent leurs obligations légales et jurisprudentielles en matière de harcèlement sexuel, de protection et de sécurité des salarié-e-s.

Elle milite pour garantir la liberté, l'intégrité, l'inaliénabilité, notamment physiques et sexuelles, des individu-es.

Les moyens de cette lutte sont notamment de :

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



L'association peut jouer le rôle de conseil auprès de militants qui seraient en difficulté dans la prise en charge d'une victime.

Numéro de l'association : 01 45 84 24 24 de 9h30 à 15h du lundi au vendredi.

Site internet : [www.avft.org](http://www.avft.org)



# 3. LA PRISE

# EN CHARGE

# DES VICTIMES

Attitude  
 Agresseur Accueil  
 Stratégie de l'agresseur  
 Victimes Action Dossier  
 Employeur  
 Entretien Droit d'alerte  
 Conseil de Prud'hommes  
 Sanction Justice  
 Accompagnement



### 3. La prise en charge des victimes

#### L'accueil de la victime par le syndicat

**T**rès peu de victimes de violences sexuelles et sexistes en parlent. Et si c'est le cas, leur premier réflexe est de se diriger vers des personnes extérieures à l'entreprise (famille, amis, médecin, association...). Il y a donc, sur ces questions, un a priori sur les syndicats. Nous devons rassurer. La première chose à dire à une salariée est que vous ne ferez ni ne direz rien **sans son accord explicite**.

#### LE DEROULÉ DE L'ENTRETIEN **ZOOM**

**L**a salariée victime de violences sexuelles va vraisemblablement commencer son récit par la fin, puis relater des faits dans le désordre. Il faut prendre le temps de reprendre les faits chronologiquement depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'aux faits. Cette méthode d'entretien permet de mettre en lumière la stratégie de l'agresseur et ainsi déculpabiliser la victime qui pourrait considérer qu'elle est responsable de ce qui lui arrive.

#### Le lieu de l'accueil

Si une salariée demande à vous voir en tête à tête, il faut prévoir un lieu pour cela qui ne sera pas forcément le local syndical, lieu de passage par définition. Dans la mesure du possible, il faut donc pouvoir disposer d'un autre bureau (dans l'entreprise, ou à l'extérieur dans une Union départementale par exemple). Si c'est dans le local syndical, il faudra veiller à ne pas être dérangé ni par le passage, ni par le téléphone... De la même façon, le rangement du local devra être adapté pour accueillir les paroles d'une victime (éviter de le faire entre des cartons, des piles de tracts etc.).

#### L'attitude

« Tu es sûre de ce que tu me dis ? » « Jean-Paul ? Ça me semble bizarre... T'es sûre ? »  
Oui, elle est sûre. Donc évitons ces phrases parasites qui insécurisent la salariée et donnent surtout l'impression

(réelle ou pas) que vous ne la croyez pas, voire ne la croirez jamais.

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

Le plus simple et le plus sûr reste le récit chronologique : depuis son entrée dans l'entreprise jusqu'à aujourd'hui. Si vous êtes deux pour écouter la victime (nous vous le conseillons), l'un prend des notes et l'autre écoute avec empathie la salariée.

#### La fin de l'entretien

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



## Les actions possibles

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

### Le syndicat peut saisir l'employeur

À partir de l'instant où l'employeur entend parler d'une situation de violences sexuelles au sein de son entreprise, il est de sa responsabilité de s'en saisir, même si la victime ne l'a pas encore sollicité.

#### Droit d'alerte

##### Article L4131-2 du Code du travail

« Le droit d'alerte du délégué du personnel et/ou au CHSCT : une mission d'alerte incombe au délégué du personnel et/ou au représentant CHSCT, qui est le pendant du droit de retrait dont disposent les salarié-e-s. « Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L4132-2 ».

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

### La victime peut saisir l'employeur

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

#### Pour mémoire

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

### La victime peut saisir le Conseil de prud'hommes

#### Doit-on conseiller à une victime de harcèlement sexuel de saisir le Conseil de prud'hommes ?

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



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

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

L'employeur conditionne en effet le plus souvent leur réaction à un dépôt de plainte des victimes. Mais quand elles ont porté plainte, ils font dépendre leur réaction de la décision rendue dans les tribunaux. Ainsi, se retranchent-ils derrière l'autorité du juge pénal pour s'abstenir de réagir, de prendre les mesures protectrices à l'égard des victimes ou engager des procédures disciplinaires à l'encontre du mis en cause. Ce « joker » utilisé par les employeurs ne répond pourtant à aucune règle de droit.

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

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

Par conséquent :

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

En résumé, l'employeur privé ou public :

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

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

## La constitution d'un dossier

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

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



## MÉTHODE

### MÉTHODE

**VOUS RÉUNIREZ (AVEC LA VICTIME ÉVIDEMMENT) LES PIÈCES OU INFORMATIONS CONCERNANT :**

- La situation de travail :
  - Contrat de travail et fiches de paie
  - Evolution de votre situation professionnelle (poste, promotion, rétrogradation...)
- Le(s) agresseur(s) :
  - Nom et position hiérarchique
  - A-t-il de l'influence et sur qui ?
  - A-t-il en général une attitude offensante, sexiste ?
  - Agresse-t-il ou a-t-il agressé d'autres personnes ?
- Sur les agissements de l'agresseur :
  - Le récit détaillé et chronologique des agressions : le contexte, l'heure, le lieu, les paroles et gestes exacts de l'agresseur, même si cela gêne la victime.
  - Ses menaces ou/et ses promesses, en précisant celles mises à exécution, les contraintes subies, tout écrit ou tout objet que l'agresseur aurait fait parvenir à la victime ("post-it", petits mots, lettres, cadeaux acceptés ou refusés, pornographie). Les enregistrements peuvent valoir comme élément de preuve en matière pénale.
- Sur les répercussions du harcèlement :
  - Sur le travail de la victime : avertissements, sanctions disciplinaires, brimades, « mises au placard »,
  - Sur ses relations personnelles et sociales,
  - Sur sa santé : arrêts de travail, certificats médicaux, traitements médicaux.
- Sur les démarches de la victime :
  - auprès du harceleur,
  - auprès de votre hiérarchie,
  - auprès des collègues, délégués du personnel et syndicaux, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail,
  - auprès de l'inspection du travail, la médecine du travail, la police/gendarmerie, des chargées de missions départementales et régionales aux droits des femmes (rattachées au Préfet),
  - auprès des associations.

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



## LES AGRESSEURS

## ZOOM

Ils peuvent également considérer que leur « comportement » est normal. Ainsi est-ce souvent le cas lorsque le harcèlement sexuel s'exerce à plusieurs. Il devient ainsi « la norme », d'autant plus difficile à dénoncer qu'il s'agit de mettre en cause plusieurs personnes à la fois.

Ou encore, ils ne font que profiter d'une organisation du travail qui isole déjà les salariées (par exemple, les « femmes de ménage » qui travaillent très tôt le matin, tard le soir ou le week-end quand les salariés de l'entreprise ne sont pas présents.

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

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

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

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



# 4. LES ACTIONS

# DE LA CFDT

# DEPUIS 40 ANS

AVFT Accord-cadre  
Prévention Féminisme  
Égalité professionnelle  
Revendications Collectif  
Délégués du personnel Congrès  
Commission Travailleuses  
Jeannette Laot  
Actuelles Réflexion  
Santé au travail  
Nicole Notat



## 4. Les actions de la CFDT depuis 40 ans

### Années 70 : le début d'un travail spécifique sur la question des femmes

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

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

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



Jeannette Laot

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

Le 37<sup>e</sup> congrès CFDT de 1976 adopte par la suite une résolution contenant des textes de lutte contre les discriminations : « Chaque femme doit avoir la possibilité de travailler et d'assurer une base économique à son indépendance sans aucune discrimination légale ou de fait (...) » et instituant au sein de l'organisation syndicale une commission confédérale de réflexion et d'action sur les problèmes des travailleuses. Cette commission, à l'origine de nombreuses orientations prises par la CFDT sur le sujet, existe toujours aujourd'hui sous l'appellation de Commission Confédérale Femmes (CCF). En 1979, la CFDT publie un ouvrage qui est le premier de l'organisation syndicale sur le thème de l'égalité professionnelle : « Travailleuses : Combat pour une libération ».



Rassemblement de militantes - 8 mars 1984

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



Ce qui frappe, à la lecture de cet ouvrage de 150 pages, c'est son incroyable actualité. Il suffirait de mettre à jour quelques chiffres pour pouvoir l'éditer en librairie en 2013. Les titres de chapitre sont éloquentes : on y trouve entre autres « nature féminine ou condition culturelle ? », « les conséquences de la double journée sur l'organisation du travail » ou encore « des obstacles liés à la conception de la famille ».

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

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

## 1990, la CFDT revendique une définition légale du harcèlement sexuel

À la fin des années quatre-vingt, la CFDT édite un ouvrage « Femmes, clés pour l'égalité » écrit par une ancienne membre de la Commission Travailleuses et désignée en 1988 première secrétaire confédérale femmes, Béatrice Ouin. Dans ce livre, nous retrouvons la plateforme revendicative de la CFDT « Pour le respect et la dignité des femmes, la CFDT revendique : une définition légale du harcèlement sexuel, une législation qui ne décourage pas la victime de porter plainte, des condamnations pour les employeurs qui laissent de telles pratiques s'exercer dans leurs entreprises, ainsi que pour ceux qui ne respectent pas la dignité des femmes ».



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

Dans une publication de la commission européenne sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les auteurs de l'étude pointent d'ailleurs que c'est « la CFDT qui a été le plus tôt sensible au problème. En 1990, le syndicat a réalisé une enquête pour mieux connaître la dimension du phénomène et il a participé à l'élaboration d'une proposition de loi ». Cette enquête a été commandée à l'institut CSA sur « la condition des femmes actives en France ». Réalisée du 12 au 17 février 1990 auprès d'un échantillon représentatif de 804 femmes âgées de 18 ans et plus, elle comportait une question ainsi formulée : « Depuis que vous exercez une activité professionnelle, avez-vous été l'objet de sollicitations à caractère sexuel que vous n'avez pas désirées ? ». 8 % des femmes interrogées répondent par l'affirmative.

André Bugat



Béatrice Ouin



Rencontre mixité 13 décembre 1989



Syndicalisme Hebdo - Mars 1990

En mars 1990, la CFDT réunit 2 000 femmes de l'organisation pour un grand rassemblement féministe intitulé « Actuelles 90 ». C'est le deuxième rassemblement de ce type, mais le premier à aborder, lors d'une table ronde, la problématique du harcèlement sexuel au travail, en s'appuyant notamment sur le sondage CSA. Lors de cette table ronde (en présence de Marie-Victoire Louis de l'AVFT, Claude Evin, ministre des Affaires sociales et de la Solidarité et Michèle André, secrétaire d'Etat aux Droits de la femme), Nicole Notat - alors secrétaire générale adjointe de la CFDT - déclare : « Sur le harcèlement sexuel, un vide juridique existe en France. Il est possible d'obtenir réparation par la loi, mais rien sous l'angle conditions de travail, hygiène-sécurité et environnement au travail. Les CHS et CHSCT ne pourraient-ils pas se voir confier des missions élargies en la matière pour pouvoir prendre des mesures préventives ? ». Michèle André répond alors : « Il faut avancer dans l'entreprise comme vous le suggérez (...). Car si des choses relèvent du pénal, d'autres doivent relever du droit du travail, comme au Québec par exemple ».

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

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

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

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



On peut lire dans cet article :

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

Si quelques articles peuvent paraître aujourd'hui accessoires par rapport au phénomène des violences, il faut bien se remettre dans le contexte de l'époque (qui n'a pas tant changé que cela) pour se rendre compte que la CFDT, en osant parler publiquement en interne comme en externe du harcèlement sexuel, en revendiquant une définition légale du terme ou encore une condamnation des employeurs qui laissent de telles pratiques s'exercer dans l'entreprise, se révèle presque révolutionnaire.



Article Syndicalisme Hebdo - Mai 1992

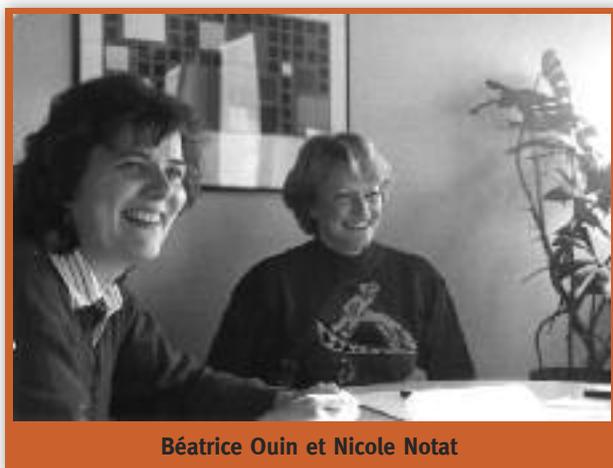
Dès l'introduction de ce projet de loi, présenté le 29 avril 1992 au Conseil des ministres, Nicole Notat, toujours secrétaire générale adjointe en charge de ce dossier, signe une déclaration qui montre que la CFDT n'entend pas en rester là à propos du harcèlement sexuel :

« C'est un premier pas pour assurer aux femmes le respect de leur dignité dans le travail. **C'est en effet la première fois que le harcèlement sexuel est nommé, qu'il est juridiquement reconnu comme répréhensible. Faire disparaître le harcèlement sexuel, c'est oeuvrer pour l'égalité professionnelle et pour l'amélioration des conditions de travail. Mais cette loi, quand elle sera votée, n'est qu'un début pour atteindre cet objectif : ce sera dans les entreprises, à travers le règlement intérieur et l'action des CHSCT, qu'il faudra mettre en oeuvre les moyens efficaces d'une réelle prévention** ».

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



## 1992 : Nicole Notat est élue secrétaire générale de la CFDT



Béatrice Ouin et Nicole Notat

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

De 1992 à 1996, nous entrons dans une période transitoire pour le dossier « harcèlement sexuel », pour différentes raisons. Marguerite Bertrand a succédé à Nicole Notat comme secrétaire nationale en charge de ce dossier. Elles sont les deux seules femmes à la commission exécutive, qui comporte

neuf membres. Et à l'instar de la politique, être une femme en responsabilité dans le syndicalisme est suspect par définition. Beaucoup leur reprochent en effet de n'être là que grâce aux quotas, ce qui en plus est le cas, comme le souligne Marie-Noëlle Thibault, ancienne élue à l'Union départementale CFDT de Paris :

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

1992 est la première année de définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail. Il faut se laisser du temps pour voir comment la nouvelle loi va être appliquée et comment les équipes syndicales vont s'en saisir. Et de fait, les retombées de la loi ont été longues à apparaître : « C'est après le rassemblement Actuelles 95, le rassemblement Femmes de la CFDT, que les premiers dossiers ont commencé à nous parvenir » constate, dans un entretien donné en 1996 au journal CFDT, Catherine Battut du service juridique confédéral.

En marge de ce rassemblement Actuelles, la revue hebdomadaire de la CFDT « Syndicalisme Hebdo » avait consacré une double-page intitulée « Harcèlement sexuel : la prévention, une question de pratique syndicale ». L'article, cosigné par Béatrice Ouin, déléguée confédérale femmes, et Marc Génoyer du Service juridique de la confédération, se veut didactique en présentant les différents moyens d'action pour combattre le harcèlement sexuel. Dans son éditorial, Marguerite Bertrand écrit : « La loi permet maintenant



d'en poursuivre les auteurs, et il est important de connaître cette loi. Mais plus importante encore est la prévention (...). Les locaux syndicaux doivent être les premiers lieux d'accueil des victimes, aussi les délégués doivent-ils être bien informés sur ces questions ».

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

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

La même année, une grande campagne de communication est portée par la confédération avec notamment une brochure adressée aux militants syndicaux, un guide, des affiches pour les locaux syndicaux, un dépliant destinée aux salariées... Bref, tout le matériel nécessaire pour les sections syndicales. Une campagne « volontariste », dont Annie Thomas explique en 1998 l'objectif : « Si les mesures législatives adoptées en 1992 permettent aux femmes concernées de se faire entendre plus largement et d'engager des



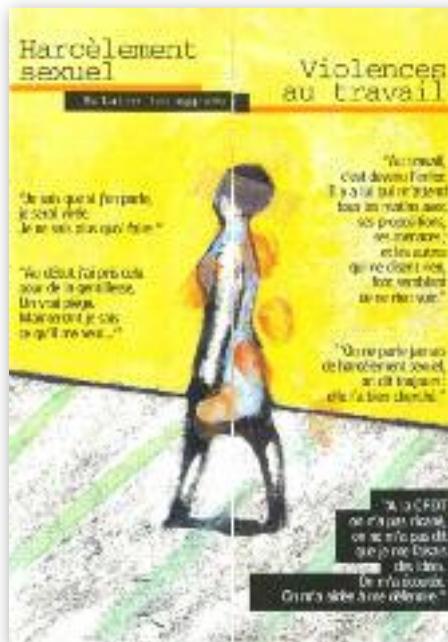
### Harcèlement sexuel Combattre et prévenir

Qu'importe par ses actes, paroles, déclarations... dès qu'il y a la violence, c'est la victime qui souffre. Si elle ne peut rien faire, elle se sent seule, isolée, et elle a peur de parler. Si elle ose le faire, elle se sent seule, isolée, et elle a peur de parler. Si elle ose le faire, elle se sent seule, isolée, et elle a peur de parler.

Le harcèlement sexuel est une violence qui se manifeste sous différentes formes : paroles, gestes, regards, etc. Il est souvent difficile à reconnaître et à dénoncer. Les victimes ont besoin d'être entendues et soutenues. Les syndicats ont un rôle crucial à jouer dans la prévention et la prise en charge de ces victimes.

Le harcèlement sexuel est une violence qui se manifeste sous différentes formes : paroles, gestes, regards, etc. Il est souvent difficile à reconnaître et à dénoncer. Les victimes ont besoin d'être entendues et soutenues. Les syndicats ont un rôle crucial à jouer dans la prévention et la prise en charge de ces victimes.

CFDT Magazine n° 220 - Novembre 1996





procédures judiciaires l'action judiciaire n'est qu'un des outils de l'action syndicale. Nous avons aussi à développer une pratique de prévention et de négociation. Lever le tabou du non-dit sur le harcèlement sexuel au travail, faciliter et libérer l'expression des victimes, organiser une prise en charge syndicale efficace, sensibiliser et former les acteurs du monde du travail, développer des actions de prévention, tels sont aujourd'hui les objectifs de la CFDT ».

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

Dans le même temps, la CFDT se montre concernée par les violences faites aux femmes hors cadre du travail ou dans le monde. Ainsi, les articles

retrouvés dans les archives « presse » de la CFDT évoquent le soutien aux femmes algériennes (1995), la demande de grâce de Véronique Akobé (1996), des droits des femmes en Afghanistan (1996) ou encore la situation des femmes en Tunisie (1998).

## 2000 à nos jours : le travail continue

**Entre 2000** et aujourd'hui, les recherches faites montrent que la CFDT s'est plutôt axée sur des déclarations condamnant les violences faites aux femmes dans le monde ou dans le cadre conjugal, sans engager d'actions spécifiques.

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

**En 2006**, Laurence Laigo devient membre de la commission exécutive de la CFDT avec notamment en charge le dossier femmes. Il lui semble primordial de travailler en commun avec des associations féministes de quartiers, de s'investir dans la lutte contre les violences conjugales ou exercées contre les femmes dans les quartiers. Cette orientation répond à une logique : les violences, hors cadre du travail, créent une inégalité professionnelle. La nouvelle secrétaire nationale a d'ailleurs essayé d'aborder le thème des violences sexistes dans la cadre de la conférence sur l'égalité entre hommes et femmes de novembre 2007, sans succès.

Aujourd'hui, la CFDT continue à revendiquer un travail sur les violences dans le cadre d'un travail sur l'égalité professionnelle.



## 5. LE PROJET

# « RESPECTÉES »

Conseillers prud'hommes **Syndicats**  
**Communication** Brochures  
**Prévention Formations**  
Interpellation **Guide** **Équipes**  
**Sensibilisations** **Bourse du travail**  
**Union régionale CFDT IDF**  
**Conseil régional d'IDF**  
[www.respectees.cfdtparis.com](http://www.respectees.cfdtparis.com)  
**Soutiens Victimes**



## 5. Le projet RESPECTÉES de la CFDT Paris

### Les sensibilisations et les formations

Les victimes de violences sexuelles et sexistes au travail ne s'adressent pas prioritairement aux syndicats lorsqu'elles veulent dénoncer les violences qu'elles subissent. Elles s'adressent plus volontiers à leur médecin traitant, des ami-e-s, la famille ou encore les associations. En bref, les acteurs de l'environnement du travail (inspection du travail, médecine du travail, syndicat) ne sont pas considérés comme un premier recours pour les victimes. L'une des raisons pour expliquer cela est qu'une violence sexuelle peut être intégrée par la victime comme relevant de la sphère intime quand bien même les faits ont lieu au travail. Pour les syndicats, nous pouvons y ajouter une autre explication possible : les délégués syndicaux sont majoritairement des hommes.

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

En trois ans, ce sont plus de 1 700 militant-e-s qui ont été sensibilisés et formés (notamment 25 formations d'une journée, environ 30 interventions auprès des sections, quatre rassemblements à la Bourse du travail...), dont la plupart de nos conseillers prud'hommes parisiens ainsi qu'une dizaine de conseillers du salarié. Ajoutons que la dernière année du projet nous a amené à décentraliser nos interventions dans les Unions départementales des Yvelines (trois formations d'une journée, au total 60 militant-e-s),



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



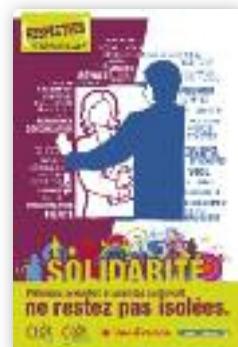
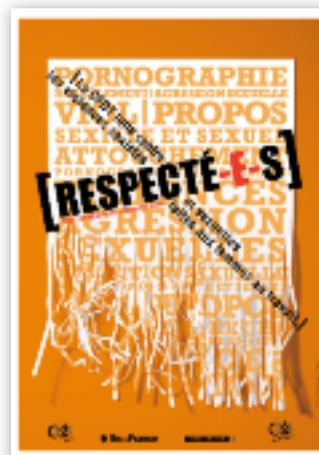
Flyer AHP section Saint-Louis



de Seine-Saint-Denis (une après-midi) et enfin dans les Hauts-de-Seine (une journée en présence de 15 militant-e-s).

Plusieurs équipes syndicales ont ensuite enclenché des actions de prévention à travers des affichages, la distribution de tracts ou encore des interventions en CHSCT pour interpeller l'employeur sur les dispositifs prévus « dans le cadre de l'article L1153-5 du Code du travail qui prévoit que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ».

Notons également que des militants – et cela nous conforte dans notre analyse – ont été contactés par des victimes après que celles-ci aient vu l'affiche Respectées sur le panneau syndical de leur lieu de travail.



## La communication

Pour mener des campagnes de sensibilisation sur le lieu de travail, les équipes syndicales doivent disposer des outils de communication telles affiches et brochures.

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

Ces outils sont tenus gratuitement à disposition dans les locaux de l'UD.

En support de notre action, nous avons également développé dès la première année un site internet du projet (<http://respectees.cfdtparis.com>) qui reçoit en moyenne depuis deux ans 600 visites mensuelles. Sans être une source d'information sur l'actualité liée au harcèlement sexuel, il reste un lieu ressource en ligne qui contient une présentation du projet, l'action de la CFTD sur ce thème depuis 1970, un lexique, des outils pour agir et des repères de droit international, européen et français.





## La prise en charge des victimes

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

 A brochure with a white background and a red border. On the left, the text '[RESPECTÉ-E-S]' is written in large, bold, orange letters. To the right, there is a list of services:
 

- Pour que les femmes soient **[RESPECTÉ-E-S]** dans l'entreprise comme elles le sont à l'extérieur ailleurs, tous critères un dispositif de :
  - Sensibilisation des acteurs syndicaux.
  - Formation des militants et à la prise en charge des victimes talées et victimes de travail.
  - Prise en compte des victimes par le lieu de travail.
- Accueil dans nos centres de services victimes de violences de travail.
- <http://respecteuses.cfdtparis.com>
- CFDT PARIS : 01 42 63 68 25
- Avec le soutien du Comité Régional d'Ile-de-France et de la Ville de Paris.
- 

Brochure de la CFDT à destination des victimes

**La suite, c'est à chacun d'entre nous  
- militantes et militants syndicaux -  
de l'écrire...**



## 6. LES ANNEXES



## 6. Les annexes

### Extrait de l'Accord national sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010

#### Article 2 : Définition, description et identification du harcèlement et de la violence au travail

##### 1. Définition et description générale

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés 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, ...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

##### 2. Cas particulier de harcèlement et de violence au travail

Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

##### 3. Violences faites aux femmes

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.



## Exemple d'accord collectif du harcèlement sexuel

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

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



5. Il est essentiel de souligner que le harcèlement sexuel consiste en un comportement non souhaité et importun pour la personne qui en est l'objet. Étant donné qu'il s'agit là du facteur clé pour distinguer le harcèlement sexuel de la relation amicale, du « flirt » ou d'autres relations engagées librement et par consentement mutuel, il importe que la personne qui estime être l'objet d'un harcèlement sexuel le fasse savoir clairement (soit de façon directe, soit par le biais d'une tierce partie) au fonctionnaire qui adopte avec elle ce comportement non souhaité et importun.

6. Parmi les exemples de comportements physiques de nature sexuelle qui, s'ils sont non souhaités et importuns, peuvent constituer un harcèlement sexuel, on peut citer les attouchements, les caresses, les pincements ou toute autre forme de contact physique non sollicité. Le comportement verbal à caractère sexuel peut comprendre notamment les avances verbales importunes, les commentaires à connotation sexuelle concernant l'apparence physique, les demandes de faveurs sexuelles et les suggestions répétées en vue d'une activité sociale en privé après qu'il a été clairement indiqué que de telles demandes et suggestions n'étaient pas les bienvenues. Les exemples de comportement verbal choquant peuvent inclure également les plaisanteries de nature sexuelle, le flirt déplacé, les remarques obscènes, les commentaires sur l'orientation sexuelle d'une personne ou les remarques sexuellement connotées, telles que l'expression directe d'un intérêt sexuel. Les comportements de nature sexuelle qui s'expriment non verbalement peuvent consister en l'exhibition de photographies, d'objets ou de textes sexuellement suggestifs, ou en gestes sexuellement suggestifs.

7. Le harcèlement sexuel peut émaner d'un supérieur hiérarchique (il s'agit souvent d'un harcèlement dit « donnant-donnant »), ou s'exercer entre collègues (ce sera alors souvent un harcèlement qui s'inscrit dans un environnement de travail hostile). Un exemple de harcèlement « donnant-donnant » pourrait être une situation dans laquelle le supérieur hiérarchique offre de meilleures conditions d'emploi à la personne visée en échange de faveurs sexuelles ou, au contraire, menace de prendre des mesures qui nuiraient à sa situation professionnelle si elle refuse les faveurs sexuelles demandées. Un comportement verbal ou non verbal qui crée un environnement de travail choquant peut aussi constituer une forme de harcèlement sexuel. Le harcèlement s'inscrivant dans un environnement de travail hostile peut exister, par exemple, là où plusieurs collègues soumettent une personne à des commentaires à connotation sexuelle tellement choquants et incessants qu'ils ont des conséquences néfastes sur la victime ou son environnement de travail. Le harcèlement sexuel peut viser une personne du sexe opposé ou une personne du même sexe.

8. Il est recommandé à toute personne qui estimerait être ou avoir été l'objet d'un harcèlement sexuel de consigner par écrit les faits en question aussitôt que possible après qu'ils se sont produits, en notant la date et le lieu, en décrivant brièvement ce qui s'est passé et en indiquant le nom des témoins éventuels et de toute tierce personne à laquelle l'incident aurait pu être relaté. L'intéressé pourrait également souhaiter en discuter avec un collègue ou un ami.



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

### Sanctions disciplinaires

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

### Procédures spéciales et autres mesures

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



## Harcèlement sexuel : le droit français en vigueur à partir du 6 août 2012

### Code du Travail

#### Article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

#### Article L1153-2

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

#### Article L1153-3

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

#### Article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.



### Article L1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel.

Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

### Article L1153-6

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

### Article L4121-2

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.



## Code Pénal

### Article 222-33

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

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

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

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

### Article 222-50-1

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



**PARIS**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**Union Départementale de Paris**

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

**Rédaction :** Christophe Dague

Certains passages de ce guide sont largement inspirés du guide de l'Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) (<http://respectees.cfdtparis.com/Guide-a-destination-des-employeurs>)

**Conception graphique :** Sylvaine Azzouni / Union régionale CFDT Ile-de-France • **Crédits photos :** DR



**Impression sur papier 100 % recyclé - Cyclus Silk  
par un imprimeur labellisé imprim'vert**

BARBOU IMPRESSIONS • RCS BOBIGNY B 572 188 357