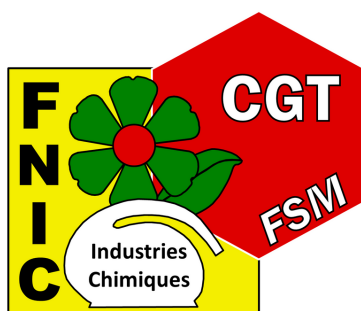


HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

Collectifs

Égalité-Mixité & Santé-Travail



FÉDÉRATION **N**ATIONALE
DES **I**NDUSTRIES **C**HIMIQUES

FNIC CGT case 429 - 263 rue de Paris-93514 Montreuil cedex
Tél. : 01 84 21 33 00 / e-mail : contact@fnic-cgt.fr /
www.fnic-cgt.fr

Agissements sexistes : ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe en raison de leur sexe quelle que soit leur orientation sexuelle.

Harcèlement sexuel : faire subir à une personne des comportements ou propos à connotation sexiste ou sexuelle, c'est aussi mettre mal à l'aise, intimider. Et avant tout, la manifestation d'un rapport de pouvoir où l'autre cherche à dominer, à imposer.

L'employeur a une obligation générale de santé et de sécurité à l'égard des salariés. Il doit ainsi prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

De réelles mesures de prévention sont-elles en place dans l'entreprise ?

Aborder le renforcement du rôle des militantes et militants de la FNIC-CGT dans la prévention de ces risques et la place à donner au référent, les bons réflexes à acquérir face à de tels agissements, accompagnement des victimes, sont autant de pistes à creuser pour que cessent ces comportements !

SOMMAIRE

- 1** Introduction.
- 2** Contours et définitions du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- 3** Le rôle du syndicat.
- 4** Le rôle du médecin du travail.
- 5** Obligation de sécurité de l'employeur.
- 6** Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.
- 7** Le rôle du CSE.
- 8** Le rôle de l'inspection du travail.
- 9** Sanctions civiles : qui peut saisir la justice pour un cas de harcèlement ?
- 10** Principes pratiques.
- 11** Conclusion.

1

INTRODUCTION

Notre action syndicale porte l'exigence de rapports sociaux bien différents de ceux qui nous contraignent au quotidien, de ceux qui nous déterminent dans les milieux où nous évoluons. Quand les rapports sociaux entre les individus sont articulés par le rapport de domination, nous n'oublions pas que c'est le contrat de travail, donc un rapport de subordination, qui s'impose aux travailleurs et travailleuses. C'est en ce sens que les agissements sexistes et le harcèlement sont produits par l'organisation du travail.

L'écart salarial vient, en plus, quasiment légitimer les agissements sexistes, le harcèlement sexuel, qui s'accompagne bien souvent, trop souvent, de harcèlement moral. Il y a quelque chose d'incontournable dans la vie. Ce qu'on ne nomme pas n'existe pas. Ce qu'on nomme existe.

C'est à partir de 1992 qu'a commencé à être nommé l'abus d'autorité en matière sexuelle. Le Code du travail et le Code de procédure pénale ont ainsi commencé à être modifiés. Notre responsabilité en tant que syndicaliste, c'est de nommer en identifiant. Comprendre les causes. Et surtout permettre aux individus de garder leur dignité.

L'enjeu de permettre aux salariées de rester dans l'entreprise est quasi existentiel. C'est à l'agresseur d'être sanctionné et non l'inverse.

Le milieu professionnel est celui qui est censé amener une autonomie de vie. Quand celui-ci devient harcelant ou agissant de façon sexiste, l'envie naturelle, et d'instinct de survie, c'est d'en sortir. Mais là on devient victime et c'est l'agresseur qui est conforté dans ses agissements.

Ainsi, lorsque syndicalement nous revendiquons l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, nous participons à évacuer la notion de « victime ».

Une travailleuse devient l'égale d'un travailleur.

Les violences contre les femmes, employées, ouvrières comme cadres ou privées d'emploi, sont au cœur des inégalités et des processus de domination. Elles prennent de multiples formes : psychologiques, morales, verbales, économiques, physiques ou sexuelles et visent à assigner les femmes à une position d'infériorité, à leur «place naturelle ». Les stéréotypes, en normalisant les inégalités, permettent de confirmer cette hiérarchie, de faire comme si elle était naturellement liée à la différence de sexe des individus.

Plusieurs enquêtes montrent une exposition plus importante des femmes aux risques liés aux violences sexistes et agressions sexuelles :

► L'étude du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle auprès de 15 000 salariés cadres (2013) et 10 000 salariés non cadres (2016) : 80% des femmes salariées cadres, 74% des femmes salariées non cadres, 56% hommes cadres et 54% des hommes non cadres considèrent qu'au travail les femmes sont régulièrement confrontées au sexisme.

► Le Baromètre Défenseur des droits / OIT 2018 (3 551 personnes) : 23% de femmes et 6% des hommes sont confrontés à des insultes et des humiliations sexistes.

► L'Enquête européenne IFOP/Fondation Jean-Jaurès : 66% des Européennes de moins de 30 ans ont été confrontées à au moins une forme de violence sexiste et sexuelle au travail.

Si paradoxalement, la population est de plus en plus consciente et tolère de moins en moins les violences sexistes et sexuelles, le décalage entre cette prise de conscience et le maintien des stéréotypes qui continuent de forger les mentalités et les comportements est aussi présent au travail.

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail s'intègre directement dans le cadre de la lutte contre les inégalités femmes - hommes. Cette lutte nécessite l'implication des militantes et militants de la FNIC-CGT.



2 CONTOURS ET DÉFINITIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

L'article L. 1153-1 du Code du travail précise « Aucun salarié ne doit subir des faits :

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

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail définit les agissements sexistes comme :
« Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

3 LE RÔLE DU SYNDICAT

- Être présent sur le terrain.
- Information et sensibilisation des salariés.
- Formation des adhérents et des élus.
- Mise en place de permanences d'accueil pour les victimes.
- Mise en place d'outils et actions pour obtenir des mesures de prévention : questionnaire anonyme d'évaluation des violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise.
- Instauration de cahiers revendicatifs pour mieux connaître la réalité, les préoccupations et besoins de travailleurs et travailleuses sur le sujet.
- Négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : Investir le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans le champ de la négociation collective.



4

LE RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Il conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement. Il peut proposer des mutations ou transformations de postes justifiées par des considérations relatives à la santé physique ou mentale des salariés.

Le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail constitue un manquement à son obligation de sécurité.

5

OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

Le Code du travail stipule l'obligation générale de sécurité et de prévention des risques professionnels (articles L. 4121-1 et L. 4121-2) ainsi que l'obligation de prévention spécifique du harcèlement (articles L. 1152-4 et L. 1153-5). L'employeur doit :

- 1/ **Prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement.**
- 2/ **Mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des problèmes de harcèlement.**
- 3/ **Prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement.**



6

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS :

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes a modifié l'article L.4121-3 du Code du travail. Elle impose que l'évaluation des risques prenne en compte l'impact différencié des expositions professionnelles en fonction du sexe notamment dans le document d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

La division sexuelle du travail conduit à une exposition différenciée des hommes et des femmes aux risques professionnels, les échanges en CSE sur le DUERP doivent être utilisés pour porter nos revendications. Prendre en compte le genre est donc indispensable pour dénoncer la réalité du monde du travail et des effets sur la santé des hommes et des femmes.

Adapter la prévention pour les femmes, les hommes, servira l'ensemble du collectif de travail. Notre revendication d'une remise en place des CHSCT avec des prérogatives élargies va dans ce sens.

Par exemple, les actions menées pour les femmes généralement plus petites pourraient bénéficier aux hommes petits, le port de charge limité à 25 kg pour les hommes et 15 kg pour les femmes doit tendre vers un maxi à 15 kg. La désapprobation des propos sexistes pour le collectif de travail limitera les remarques sur le genre, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, ...





7 LE RÔLE DU CSE

Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention (article L. 2312-9 du Code du travail). Le CSE peut procéder régulièrement à des inspections et faire effectuer des enquêtes en matière d'AT et MP et peut recourir à un expert lorsqu'un risque grave, identifié et actuel est constaté (articles L. 2312-5, L. 2312-13, L. 2315-94 du Code du travail). En cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles relevée par le CSE, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête et prendre les mesures nécessaires (article L. 2312-59 du Code du travail).

L'application du droit de retrait par une victime de harcèlement est une première protection et un bon préalable à la mise en œuvre de la procédure de Danger Grave et Imminent par le CSE. C'est un très bon outil aussi pour ces situations.

Attention, si le CSE doit obligatoirement désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, le référent n'a pas de monopole d'action en matière de harcèlement. Tout autre élu du CSE peut agir avec les mêmes prérogatives !

8 LE RÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

La loi donne pouvoir à l'inspection du travail pour veiller à l'application des dispositions relatives au harcèlement et constater, le cas échéant, les infractions commises dans l'entreprise (article L. 8112-2 du Code du travail). La saisine de l'inspection du travail est possible par : tout salarié / un élu du CSE / un représentant syndical / l'employeur. En dehors des cas de saisine pour la résolution de problématiques individuelles, l'inspection du travail peut être sollicitée pour recueillir son avis par rapport à des documents comme le document unique d'évaluation des risques, le règlement intérieur, l'accord collectif, qui ont vocation à prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail.



9 SANCTIONS CIVILES : QUI PEUT SAISIR LA JUSTICE POUR UN CAS DE HARCÈLEMENT ?

- 1/ Saisine par le ou la salarié·e, pendant l'exécution du contrat de travail ou après la rupture du contrat de travail.
- 2/ Saisine par le syndicat qui peut exercer en justice toutes les actions liées au harcèlement moral et sexuel en faveur d'un ou d'une salarié·e de l'entreprise.
- 3/ Saisine par le CSE dans le cadre du droit d'alerte.

10 PRINCIPES PRATIQUES

ACCUEILLIR UNE VICTIME

1/ « TU AS BIEN FAIT DE VENIR »

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

2/ « JE TE CROIS »

- « Il n'avait pas le droit. C'est la loi. »
- « Tu n'y es pour rien. »

3/ PRÉCISER SON RÔLE

- Accompagner.
- Orienter vers des structures spécialisées (psychologue, assistant social, médecin, association...)
- Conseiller.
- Défendre.

4/ PRÉCISER SES PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

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

5/ LORS DU PREMIER RENDEZ-VOUS ET DES RENDEZ-VOUS ULTÉRIEURS, RECONSTITUER LES FAITS

- Encourager/aider la victime à écrire le récit chronologique et circonstancié des faits.
- Prendre des notes pour produire un écrit.
- Dates, périodes, lieux.
- Caractérisation et définition des faits pour ne pas les minimiser, évaluation de leur impact sur la victime.
- La victime est-elle toujours en danger ?
Est-elle isolée, a-t-elle toujours des contacts avec l'agresseur ?
- Rappeler la loi.
- Rappeler les droits de la victime.

6/ DÉFINIR ENSEMBLE LES SUITES



LES ÉTAPES POUR ACCOMPAGNER UNE VICTIME DE VIOLENCE

1/ ACCUEIL DE LA VICTIME

2/ RECONSTITUTION

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

3/ POSSIBILITÉ D'ORIENTER VERS LA OU LE MÉDECIN

(traitant ou du travail) pour certificat médical, ITT et/ou arrêt de travail.

4/ SAISINE DE L'EMPLOYEUR

en rappelant que la victime peut se faire accompagner de la personne de son choix.

5/ DÉCLENCHEMENT D'UN DROIT D'ALERTE par les IRP.

6/ MESURE DE PROTECTION IMMÉDIATE

de la victime et des témoins, éloignement de l'agresseur présumé.

7/ PROCÉDURE D'ENQUÊTE

par l'employeur conjointe avec les représentants du personnel.

8/ CONSULTATION ANONYME DU COLLECTIF DE TRAVAIL

pour mesurer s'il y a d'autres victimes de violences (pas forcément du même agresseur), ce qui sera un point d'appui pour mettre en place des mesures de prévention collectives (par la CGT et/ou par le CSE)

9/ CONCLUSION DE L'ENQUÊTE, QUALIFICATION DES FAITS, SANCTION DE L'AGRESSEUR ET MESURES DE RÉPARATION POUR LA VICTIME

(prise en charge le cas échéant des frais d'avocat, de suivi psychologique...)

10/ RESTAURER LE COLLECTIF DE TRAVAIL

Mise en place de mesures de préventions collectives pour éviter la répétition de ce type de cas. Faire connaître la sanction au collectif de travail.



11 CONCLUSION

La société nous impose une grille de lecture des individus avec une conscience identitaire. C'est l'appartenance à un genre, ou supposé, qui fonde les discriminations, agressions que subissent les travailleuses et les travailleurs dans notre société.

Cette démarche minore la perspective de classe. Elle dilue la cause et l'explication des divisions, discriminations et inégalités à l'ensemble des phénomènes sociaux.

C'est ce mode de pensée qui domine actuellement notre société et s'il domine, c'est qu'il est profondément compatible avec le capitalisme.

Vouloir combattre ou gérer les conséquences sans s'attaquer à la cause est voué à l'échec, ce qu'ont parfaitement compris les tenants de l'ordre libéral. C'est pourquoi cette évolution qui limite ou met au second plan l'analyse de classe, doit être combattue.

Les combats féministes, antisexistes, doivent être menés obligatoirement dans le cadre du renversement du capitalisme ET du patriarcat.