



Ministère du Travail

Madame Muriel PENICAUD

127, rue de Grenelle  
75007 PARIS

Paris le : 14 décembre 2017

**Objet** : Réponse au courrier de la Ministre du travail du 17 novembre 2017

Tél  
01 42 03 82 87  
fax  
01 53 72 85 73  
svtds@cfdt.fr

Madame la Ministre,

Par courrier en date du 17 novembre dernier, vous avez sollicité l'ensemble des partenaires sociaux leur demandant de vous faire part de toute proposition qui permettra de faire reculer dans les entreprises le harcèlement sexuel.

Nous souhaitons dans un premier temps préciser que les propositions de la CFDT s'inscrivent dans le cadre général des violences sexuelles et sexistes au travail. Ne faire référence qu'au harcèlement et aux violences sexistes exclurait de fait les violences sexuelles que sont les agressions sexuelles et les viols.

Votre courrier fait référence à un arsenal juridique qui serait complet. Si nous sommes plutôt d'accord avec cette affirmation concernant la prévention, nous émettons des réserves concernant les sanctions.

Si, théoriquement, comme vous le précisez « *les protections existent tant pour les victimes que pour les personnes qui dénoncent de tels faits* », les sanctions ne sont pas suffisamment dissuasives pour que cette protection soit une réalité. La réalité des situations vécues dans les entreprises (victime isolée, absence de soutien du collectif, contrat précaire, situation précaire de la victime etc.) et tout simplement la peur des sanctions rendent hypothétique cette protection. Et une femme qui dénonce des faits se retrouve sinon licenciée, souvent mise à l'écart.

Il en est de même concernant les peines de prison encourues par les auteurs de harcèlement sexuel évoquées dans votre courrier : aucune condamnation depuis 2009. Par ailleurs, 95% des plaintes pour harcèlement sexuel sont classées sans suite et le montant moyen des amendes est de 1000€ pour des faits souvent sous-qualifiés (agression sexuelle voire viol qualifié en harcèlement sexuel).

.../...

Ainsi, l'une des raisons pour lesquelles il est difficile pour nos équipes de convaincre les employeurs de mettre en place des mesures de prévention, c'est notamment que les sanctions ne sont pas suffisamment dissuasives.

À ce titre, la CFDT fait sienne la plupart des conclusions et des propositions du rapport d'information n°4233 sur l'évaluation de la loi du 6 août 2012 relative au Harcèlement sexuel de l'Assemblée nationale du 16/11/2016 et pour lequel nous avons eu l'opportunité de nous exprimer.

Nous vous rappelons ci-dessous certaines des propositions de ce rapport. Elles sont accompagnées des commentaires et propositions de la CFDT.

*Proposition n° 1 : faire mieux connaître aux victimes de harcèlement sexuel la possibilité de saisir le Défenseur des droits ou d'être accompagnées par les associations de lutte contre les violences sexuelles dont les moyens doivent être garantis. Mener une réflexion sur l'extension de l'aide juridictionnelle sans condition de ressources aux victimes de harcèlement sexuel.*

Cette proposition recueille l'accord de la CFDT mais il faut allouer davantage de moyens aux associations qui accompagnent les victimes. C'est un point essentiel.

Dans les entreprises, les victimes doivent pouvoir faire appel aux organisations syndicales. **Pour la CFDT, c'est bien de la responsabilité des syndicats de montrer aux victimes qu'ils sont des interlocuteurs sur ces questions. Le rôle des instances représentatives du personnel est fondamental.** Nous souhaitons rappeler le rôle que jouaient les délégués du personnel, et donc l'importance de représentants de proximité pour enquêter auprès des collègues, vérifier les faits, soutenir les victimes.

*Proposition n° 2 : développer la formation sur le harcèlement sexuel au sein des formations mises en place en application de l'article 51 de la loi du 4 août 2014 qui pose une obligation de formation initiale et continue sur les violences faites aux femmes.*

C'est déjà le cas sur plusieurs métiers : médecins, gendarmes, policiers, magistrats etc. Mais dans tous les cas la formation est beaucoup trop courte et mérite d'être largement renforcée en termes de temps et de contenu.

Sur la réparation, la CFDT forme ses conseillers prud'hommaux. **La formation de ces conseillers sur ces questions devrait être généralisée aux 2 collègues et intégrée dans leurs parcours de formation désormais obligatoire.**

*Proposition n° 4 : permettre l'allongement du délai de prescription de l'action publique pour le délit de harcèlement sexuel en adoptant la proposition de loi sur la réforme des délais de prescription.*

Le délai est passé à 6 ans au pénal, nous pensons que ce délai reste un peu court, mais il ne concerne pas l'entreprise directement.

Pour les prud'hommes, le délai est de 5 ans pour dénoncer l'absence de réaction ou la mauvaise réaction de l'employeur quand il a été saisi du harcèlement sexuel, ce délai est suffisant.

**En revanche, suite aux ordonnances, le délai est passé à un an pour un licenciement abusif, ce qui est c'est trop peu pour une salariée licenciée pour avoir dénoncé des faits de harcèlement sexuel.**

*Proposition n° 9 : inciter les partenaires sociaux et les branches professionnelles à engager des démarches d'information et de sensibilisation des entreprises.*

La CFDT avait dit lors de l'audition auprès de la mission d'information que « *Aujourd'hui, afficher la prévention des violences sexuelles, c'est considérer qu'il y aurait des faits de harcèlement sexuel dans son entreprise. Il faut donc dépasser cela !* ».

Nous avons une réelle opportunité de le faire dans la mesure où le sujet est médiatiquement relayé. **Pour la CFDT la prévention est la base de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail. Nous demandons une impulsion de l'Etat pour que soit systématisée l'inscription de ce sujet à l'ordre du jour du Comité social et économique.**

**Les partenaires sociaux pourraient aussi produire des outils ou informations communes pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise afin d'engager des actions de prévention.**

*Proposition n° 11 : diffuser les bonnes pratiques et les actions engagées dans certaines entreprises, avec la mise en place de référents, de séances de formation des cadres et la diffusion de documents d'information à destination des salariés.*

Il faut le faire, maintenant, et aller au-delà de la diffusion de bonnes pratiques.

Pour la CFDT il est nécessaire de mettre en place :

**L'obligation de formation du management de proximité et des cadres avec responsabilité RH.**

**L'obligation de formation des élus dans les instances représentatives du personnel, formation assurée par les organisations syndicales et prise en charge par l'employeur.**

**La diffusion systématique par l'employeur d'un message fort et clair qui rappelle l'interdiction du sexisme et la tolérance zéro vis-à-vis des violences, avec de l'affichage...**

**La mise en place dans les entreprises de procédures simples, claires et sécurisées (confidentialité, confiance) pour les victimes et les témoins. Ces procédures doivent être connues de l'ensemble des salariés.**

Par ailleurs, il est indispensable de **se préoccuper des entreprises dans lesquelles il n'y a pas d'instances représentatives du personnel** et notamment dans celles comptant moins de 11 (et même 20 voire 50) salariés. Il est nécessaire de **réfléchir à un dispositif d'alerte pour les salariées de ces entreprises et aux possibilités d'action de prévention dans ces entreprises. Il faut envisager un rôle possible des CPRI (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles) sur la question.**

*Proposition n° 12 : développer dans la fonction publique des dispositifs tels que celui mis en place par le ministère de la Défense avec la mise en place de la cellule Thémis.*

Si la fonction publique n'est pas dans votre champ nous y faisons référence dans la mesure où nous tenons à souligner que l'ensemble de nos propositions concernent les entreprises privées et les fonctions publiques.

Par ailleurs vous faites référence dans votre courrier au rôle de l'inspection du travail. Le président de la République a annoncé dans son discours du 25 novembre qu'il allait faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, l'une des priorités de l'action de l'Inspection du travail au quotidien, c'est une bonne chose et il est donc urgent et nécessaire de renforcer les moyens de l'inspection du travail. Nous accueillons positivement cette annonce mais cette mesure n'aura pas d'effet sans augmentation de ses moyens.

Enfin, il est également nécessaire que l'Etat rappelle qu'en cas de signalement de violences sexistes et sexuelles les employeurs ont obligation de réagir y compris si une procédure pénale est en cours.

La CFDT est prête à prendre toutes ses responsabilités dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail. Nous avons d'ailleurs édité un guide et des outils d'information à destination de nos équipes pour les aider à agir sur leur lieu de travail. Nous sommes disposés à participer à toute action ou initiative que vous mèneriez pour combattre ce fléau.

Restant à votre disposition pour poursuivre cet échange, veuillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de mes salutations respectueuses.

**Laurent BERGER.**  
**Secrétaire général**

