

QUEL RÔLE POUR LE.LA RÉFÉRENT.E HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES DU CSE ?

Bien connu mais souvent passé sous silence, le harcèlement, et plus encore le harcèlement sexuel, est un véritable fléau.

Bien que ce phénomène touche massivement les femmes, cela n'épargne pas non plus les hommes qui y sont confrontés soit directement, soit en tant que lanceurs d'alerte et témoins de tels agissements. Réflexions déplacées, gestes équivoques, chantage à l'évolution professionnelle en échange d'actes à connotation sexuelle... toutes ces pratiques sont répréhensibles et pénalement condamnables pour leur auteur. Pour la victime ce sont des événements traumatisants, qui ont des impacts sur sa santé, sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Aujourd'hui, le harcèlement sexuel n'est plus un tabou et des mesures législatives ont été prises dans de nombreux pays. En France, la première loi date de 1992 pour condamner les auteurs, mais aussi protéger les victimes et les témoins et prévenir les comportements sexistes. Son objectif était d'éradiquer le harcèlement sexuel du monde du travail, comme des autres sphères de la vie quotidienne, mais il est loin d'être

atteint. Différents dispositifs ont été créés récemment pour lutter contre ces agissements.

Aujourd'hui, le harcèlement sexuel n'est plus un tabou

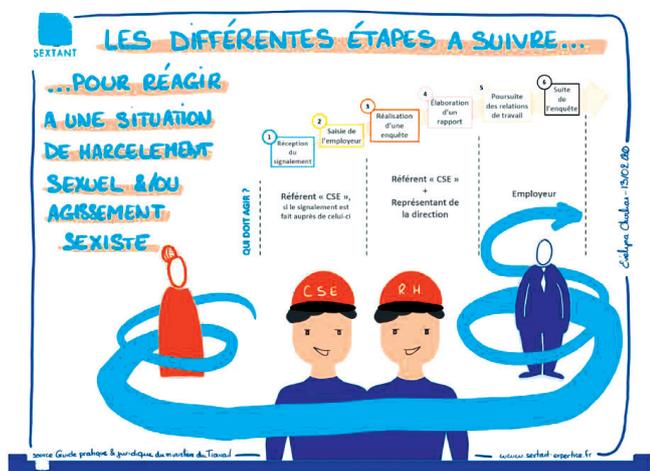
Le ou la référent.e harcèlement sexuel et agissements sexistes

Côté employeur, il est défini par l'article L. 1153-5-1 du Code du travail qui prévoit qu'« un référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés ».

Rendu obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2019 dans toutes les entreprises ayant un CSE, le rôle du ou de la référent.e du CSE, toute désignation confondue, est : « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ». Sa mission est de répondre à toutes les questions des salariés en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, qu'ils en soient victimes ou témoins. Mais son rôle va bien au-delà et il.elle doit contribuer, par son action syndicale, à prévenir tous ces comportements en communiquant largement sur le sujet auprès de ses collègues. Il ou elle peut aussi demander à l'employeur que soient mises en place des formations sur la prévention, les risques et conséquences du harcèlement sexuel en entreprise, car il s'agit bien là d'une question relative à la santé et sécurité des salariés qui est une obligation de l'employeur.

ATTENTION: Le.La référent.e du CSE n'est pas le ou la référent.e de l'employeur !

Le ou la référent.e harcèlement sexuel et agissements sexistes CSE est défini et coordonné par les articles L. 2314-1 et L. 2315-32 du Code du travail. C'est : « un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui est désigné par le comité social et économique parmi des membres ».



Égalité Professionnelle

Le.La référent.e doit contribuer à prévenir tous ces comportements

Le ou la référent.e du CSE est également l'interlocuteur de référence lors de cas avérés de harcèlement sexuel au travail. Il ou elle aide ces victimes à constituer leur dossier et à faire valoir leurs droits. Il alerte l'employeur sur son obligation de mettre la ou les victimes en sécurité avant toute chose. Ensuite, et en toute légitimité, il.elle a toute latitude pour conduire et diriger des enquêtes en cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes au sein de l'entreprise.

Le référent CSE a toute latitude et légitimité pour conduire et diriger des enquêtes

Son statut de salarié protégé le prémunit par exemple contre tout risque revanchard d'un supérieur soupçonné de harcèlement sexuel.

Le ou la référent.e n'est pas seul...

En accord avec la victime, il peut solliciter les autres membres du CSE et la commission CSSCT, mais aussi les représentants de proximité, son syndicat, sans oublier les autres référents CSE, les associations... en théorie (en tout cas c'est ce qui est aujourd'hui écrit sur le papier), car en pratique, les choses sont bien plus compliquées.

Pour preuve, à ce jour, la loi ne prévoit pas d'attribution spécifique de moyens aux référents pour mener leur mission. La CGT revendique du temps supplémentaire pour mener les enquêtes, se former auprès de son syndicat, proposer des points d'information et de sensibilisation des salariés...

L'employeur délègue parfois l'enquête RH à une société externe et n'associe pas toujours le ou la référent.e CSE, ou « oublie » de lui communiquer l'enquête. La CGT revendique l'association systématique du référent CSE aux procédures et enquêtes RH (enquêtes éthiques).

C'est souvent au local syndical, mis à disposition par l'employeur, que le ou la référent.e CSE reçoit les victimes. Mais il est rarement conforme à un accueil et une écoute

confidentielle. La CGT revendique la mise à disposition d'un local dans un lieu neutre.

Enfin, le ou la référent.e CSE sert parfois de relais à la Direction. Ce n'est pas son rôle que de faire suivre les communications de la Direction, ses formations et informations, mais c'est le rôle du référent employeur. Ce n'est pas non plus à lui.elle de monter des formations de prévention auprès de l'ensemble des salariés, car c'est le rôle de l'employeur, et il sera en tort s'il ne le fait pas. En revanche, son rôle est bien de défendre et faire valoir les droits des salarié.e.s victimes, de faire connaître son existence auprès des salarié.e.s, de sensibiliser syndicalement les salarié.e.s sur ce sujet.

Toutes ces revendications CGT doivent être connues et portées par tous les élus du CSE, notamment lors de l'établissement du Règlement Intérieur.

... et il.elle n'est pas le.la seul.e à devoir agir

En matière de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, l'article L2312-59 prévoit que si un membre « de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un.e travailleur.se, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur **santé physique et mentale** ou aux libertés individuelles dans 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** 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 ».

C'est d'ailleurs une disposition cohérente avec le fait que ces situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes sont avant tout des situations qui relèvent des conditions de travail et de la santé-sécurité que l'employeur doit à ses salarié.e.s. Si ces situations touchent dans leur immense majorité directement les femmes, ce ne sont pas des « situations individuelles », ou des « cas isolés ». Outre la persistance de rapports de domination des hommes sur les femmes dans toute la société, elles sont révélatrices de conditions de travail dégradées, de collectifs de travail qui dysfonctionnent, d'une organisation du travail maltraitante.

C'est la raison pour laquelle ces situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes sont un enjeu syndical majeur.

Des situations qui relèvent des conditions de travail et de santé-sécurité dues par l'employeur