

## **Délibération sur la prévention contre le harcèlement moral, les violences sexuelles et les agissements sexistes CHS-CT de l'Yonne du 13 juin 2019 :**

Lors de la présentation de la note d'orientation par l'ISST en groupe de travail du 24 mai 2019 et à l'initiative des représentants des personnels, ces sujets ont été inscrits à l'ordre du jour

L'examen des fiches de signalement, les tournées de services, et les différentes visites de toute nature, les entretiens avec de nombreux agents, effectués ou conduits par les représentants des personnels en CHSCT conduisent ceux-ci à considérer que ce sujet doit être traité de manière volontariste par la Direction et le CHSCT de L'Yonne

Une enquête IFOP réalisée pour le défenseur des Droits en 2014 portant sur le harcèlement sexuel au travail faisait d'ailleurs état des constats suivants :

- 70 % des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur ou à leur employeur.
- 30 % n'en ont parlé à personne.
- 5% seulement ont déposé plainte.

Lorsqu'elles en ont parlé à leur employeur, 40% des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable.

Les représentants des personnels au CHS-CT de L'Yonne demandent la mise en place d'un véritable plan de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et/ou moral et contre toutes les violences sexistes et sexuelles faites très majoritairement aux femmes.

Nous vous rappelons d'ailleurs les obligations des employeurs :

### **Article L4121-1 du code du travail :**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du même code ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

### **Article 2-1 décret 82-453 du 28 mai 1982 :**

Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

### **Préconisations du CHS-CT :**

- La direction se doit de tout mettre en œuvre pour éviter toute forme d'agissement sexiste et de harcèlement. La direction informée d'une situation de violence sexiste ou sexuelle doit intervenir immédiatement et mener une enquête sérieuse et impartiale pour la faire cesser et sanctionner le cas échéant son ou ses auteurs.
- Le CHSCT doit être associé aux mesures de prévention à prendre.
- Recenser de façon systématique les faits de harcèlement signalés, en distinguant le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ainsi que les violences sexistes et/ou sexuelles (harcèlements,

agressions, viols...) et suivre les mesures mises en place par l'employeur suite à ces faits.

- Faire une publication annuelle des incidents, et des suites qui y sont données, à l'instar de ce qui est fait dans le cadre des sanctions disciplinaires.
- Mettre en place le protocole Fonction Publique du 30 novembre 2018, et notamment son axe 5.2 « Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».
- Conseiller les personnes victimes de violences conjugales et intra familiales, qui ont forcément des conséquences sur leur vie professionnelle.
- Établir un suivi des victimes comme celui mis en place par les directions parisiennes.
- Apporter un soutien juridique et financier aux victimes (dépôt de plainte, avocat, réparation des préjudices) avec mise en œuvre de la protection fonctionnelle pour les victimes.
- Proposer des formations prévues par la circulaire du 9 mars 2018 pour tous les collègues, à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Pour ce dernier point, les représentants des personnels au CHSCT de L'Yonne demandent :

- La mise en place de réunions de formation et d'information « obligatoires » pour tout le personnel sans exception, les chefs de services et les agents, avec une attention appelée particulièrement pour les chefs de services.
- La diffusion à l'ensemble des agents d'une plaquette rappelant la loi (définitions, sanctions encourues et protection des victimes), le numéro gratuit 3919 (écoute et orientation des femmes victimes de violences sexistes, quel que soit l'espace social où elles se produisent), le dispositif de signalement avec les coordonnées de la médecine du travail, psychologue, personne référente, organisations syndicales ainsi que celles des associations de prises en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles dans la ville et le département, le défenseur des droits et la cellule discrimination, l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail), le CNDIFF (Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles).

Une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration se doit de tout mettre en œuvre pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent-e victime est exposé, même si aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline).

La Direction se doit d'apporter une assistance juridique, il s'agit principalement d'aider l'agent victime dans les procédures juridictionnelles engagées.

**Le CHS-CT de l'Yonne recommande donc au Président de mettre en application sans délai ces préconisations.**