



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique à l'égard des femmes et égalité professionnelle

Question écrite n° 20228

Texte de la question

Mme Françoise Dumas attire l'attention de Mme la ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, sur la mise en œuvre de la loi relative au harcèlement sexuel. Bien que le texte fût adopté le 6 août 2012, les atteintes au respect de la loi restent importantes, et cela particulièrement dans le monde du travail. Les femmes semblent être les principales victimes des agissements déplacés de certains supérieurs hiérarchiques. Les moyens pour lutter contre le harcèlement sexuel paraissent aujourd'hui insuffisants. En effet, la méconnaissance de la réglementation en vigueur, ainsi que le manque d'assistance envers les femmes soumises à ce type de comportement nous mènent à nous interroger sur l'efficacité du dispositif. Dès lors, elle lui demande de faire un point sur les outils complémentaires (plaquettes d'information, numéro vert, journée nationale) qui accompagnent la mise en œuvre de la loi.

Texte de la réponse

La loi du 6 août 2012 donne désormais aux femmes les moyens de se défendre : elle donne une définition plus précise et plus large du délit de harcèlement sexuel. Elle aggrave les peines maximales encourues (jusqu'à 3 ans de prison). Enfin, elle renforce la prévention du harcèlement sexuel dans le monde professionnel. Les objectifs du Gouvernement étaient clairs : prévenir ce délit, encourager les victimes à dénoncer rapidement les faits et l'entourage à témoigner des faits de harcèlement qu'il constate et sanctionner le délit plus durement. Pour que cette loi soit appliquée, tous les moyens d'information ont été utilisés. D'abord l'information sur les nouveautés apportées par la loi, auprès des magistrats, de l'inspection du travail, de tous les acteurs concernés comme dans le champ du sport ou encore à l'université. Plusieurs circulaires ont été adressées qui ont permis d'alerter l'ensemble des professionnels et des associations. Dès l'automne 2012, une campagne nationale sur le harcèlement sexuel au travail a été lancée par le ministère des droits des femmes. Celle-ci est relayée dans le cadre du dialogue social territorial pour sensibiliser employeurs, salariés et instances représentatives du personnel. Sous l'égide du Service des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, des actions de prévention du harcèlement sexuel et d'accompagnement des victimes sont progressivement mises en œuvre en partenariat avec les acteurs locaux que sont les associations de lutte contre les violences faites aux femmes, l'association régionale de l'amélioration des conditions de travail ou le conseil régional. Par ailleurs, différents sites internet gouvernementaux tels que travail-emploi. gouv. fr (ministère du travail) et stop-harcèlement-sexuel. gouv. fr (conjointement : ministère des droits des femmes et ministère de la Justice), mettent à disposition du public des fiches pratiques sur la question du harcèlement. Dernière initiative en date, le Défenseur des droits a diffusé très largement en avril 2013 une plaquette d'information sur le harcèlement sexuel. S'agissant plus particulièrement de l'accompagnement des salariés victimes de harcèlement, ces derniers, ou des témoins de harcèlement sexuel, peuvent demander conseil à l'inspection du travail, au médecin du travail, aux représentants du personnel dans l'entreprise, à une organisation syndicale ou à une association dont l'objet est, notamment, de combattre le harcèlement sexuel ou les discriminations fondées sur le sexe, sur les mœurs ou sur l'orientation ou l'identité sexuelle. Les coordonnées de ces associations sont disponibles auprès des délégués régionaux aux droits des femmes et à l'égalité chargés d'élaborer un référentiel des

ressources locales susceptibles de venir en aide aux victimes. L'inspection du travail, peut constater le délit de harcèlement sexuel prévu par l'article 222-33 du code pénal et, le cas échéant, transmettre le procès verbal au Procureur de la République. En outre, une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal. Dans le secteur public, employeurs publics et organisations syndicales se sont même mis d'accord à l'unanimité pour faire de cette question du harcèlement sexuel une des priorités du protocole d'accord pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013. ce protocole se décline progressivement dans le cadre d'un suivi paritaire avec les organisations syndicales. Notamment, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit d'élargir la protection fonctionnelle dont bénéficient les agents publics aux cas d'agissements constitutifs de harcèlement sexuel ou moral, en application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. La protection fonctionnelle peut être mobilisée pour prévenir, accompagner juridiquement ou réparer des préjudices. Enfin d'une manière générale, les victimes de harcèlement ou les témoins de harcèlement peuvent contacter le 39 19 du lundi au samedi de 8 h à 22 h. Ce numéro est gratuit depuis un poste fixe et est invisible sur les factures. Ce service sera amélioré à partir du 1er janvier 2014 afin d'offrir aux femmes un service sept jours sur sept et une disponibilité plus grande des conseillers. La loi ne fait évidemment pas tout à elle seule. Elle protège et elle prévient en donnant une crédibilité à la sanction et en donnant un signal à la société qu'il n'y aura plus de tolérance à l'égard de ce délit. Le vote de la loi et l'écho médiatique qui lui a été donné ont permis un changement de regard sur ce délit pour que le silence dans lequel les victimes étaient enfermées soit brisé, avec l'appui des associations. Il y a aussi un travail important de prévention engagé à l'école, dans le milieu sportif, étudiant, dans le monde du travail pour que l'on ne s'étonne plus d'une plainte et qu'on en finisse avec la suspicion sur les victimes et la tolérance envers les auteurs. Un bilan de la mise en oeuvre de la loi sera établi avec la garde des sceaux à l'automne. Les mentalités ont changé, le harcèlement sexuel n'est plus considéré comme un fait anodin. D'ores et déjà, l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), très impliquée dans les procédures sociales conduites devant les juridictions sociales notait en juillet 2013 que les procédures visant à mettre en cause la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement sexuel étaient devenues de moins en moins aléatoires. Alors qu'il y a quelques années encore, gagner un procès relatif à du harcèlement sexuel, même devant une juridiction sociale, sortait de l'ordinaire, dans les quinze procédures dans lesquelles elle a été impliquée, aucun employeur n'a échappé à une condamnation, même si les juges, pour trois procédures, n'ont pas fait droit à la principale demande des salariées : reconnaître le harcèlement sexuel.

Données clés

Auteur : [Mme Françoise Dumas](#)

Circonscription : Gard (1^{re} circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 20228

Rubrique : Femmes

Ministère interrogé : Droits des femmes

Ministère attributaire : Droits des femmes

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [5 mars 2013](#), page 2395

Réponse publiée au JO le : [8 octobre 2013](#), page 10586