

NOTE AUX SYNDICATS

Note : 25NSY0137

Diffusion : SDK/BF/AGIR/DSC/SF/disci/sentinelles

Auteur : SH

Date : Vendredi 07 février 2025

AGIR – Discrimination et harcèlement sexuel au travail : recueil du signalement et enquête

Vous trouverez en annexe la nouvelle **décision-cadre de la défenseure des droits** 2025-019 - **Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi** privé et public : recueil du signalement et enquête interne.

Cette décision émet des **recommandations aux employeurs privés et publics** pour améliorer la gestion des signalements de discrimination et de harcèlement sexuel.

1. Contexte et enjeux

Une proportion significative de la population active en France est concernée par des discriminations au travail (origine, sexe, état de santé, etc.).

De nombreuses victimes n'engagent aucune démarche par crainte de représailles ou par méconnaissance des recours disponibles.

L'obligation des employeurs d'assurer un **environnement de travail sûr** implique la mise en place de dispositifs de signalement et d'enquête internes.

2. Mise en place des dispositifs de signalement

- Création de structures dédiées :
Les employeurs doivent mettre en place des dispositifs accessibles pour recueillir les signalements, qu'ils soient internes, externalisés ou mutualisés.
- Garantir l'impartialité :
Les dispositifs doivent être confiés à des personnes compétentes et indépendantes.
- Communication et sensibilisation :
Les dispositifs doivent être largement diffusés auprès des salariés pour favoriser leur utilisation.

3. Traitement des signalements

- Rapidité de réaction :
L'enquête interne doit être déclenchée rapidement après un signalement (idéalement sous 2 mois).
- Confidentialité
L'identité des victimes et des témoins doit être protégée.
- Non-obligation de preuve pour la victime :
L'enquête doit reposer sur un faisceau d'indices permettant d'évaluer la situation.

4. Enquête interne et suites

- Conduite rigoureuse de l'enquête :
Elle doit être menée avec sérieux et impartialité, sans attendre d'éventuelles procédures judiciaires.
- Mesures de protection :
L'employeur doit prévenir toutes représailles à l'égard de la victime et des témoins.
- Sanctions proportionnées :
En cas de faits avérés, l'auteur doit être sanctionné de manière appropriée.

Le Défenseur des droits insiste sur l'importance pour les employeurs d'agir dès le premier signalement et de garantir une gestion rigoureuse des cas de discrimination et de harcèlement. L'objectif est de renforcer la protection des victimes et de lutter efficacement contre ces agissements dans le monde du travail.

ANNEXE

- 25NSY0137A_AGIR_Harcèlement_Sexuel_Discrimination_Au_Travail_Décision_DDD

CONTACTS

- Franck HERRMANN – Secrétaire National – fherrmann@f3c.cfdt.fr
- Stève DUPUIS – Secrétaire Fédéral sentinelles/discrimination – sdupuis@f3c.cfdt.fr
- Stéphanie HARCHÉ – Ingénieure Santé au travail – sharche@f3c.cfdt.fr
- Céline CABRERA – Assistante – ccabrera@f3c.cfdt.fr