



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# NOTE

# AUX SYNDICATS

**Note :** 25NSY0247

**Diffusion :** SDK/DISCRI/BF/DSC/SF/Sentinelles/AGIR

**Auteure :** SH

**Date :** Mardi 11 mars 2025

---

## DISCRI – Améliorer le traitement des discriminations et du harcèlement sexuel

---

Vous trouverez en annexe, le document "Décision-cadre 2025-019" du Défenseur des Droits portant sur la lutte contre la **discrimination et le harcèlement sexuel** dans l'emploi privé et public, en mettant l'accent sur le recueil des signalements et les enquêtes internes.

### 1. Contexte et enjeux

- Le document rappelle que **68% des actifs** en France estiment que la discrimination est fréquente au travail.
- **Une personne sur trois** déclare avoir été victime de discrimination ou de harcèlement.
- **La peur des représailles**, le manque d'informations et **le sentiment d'impuissance** expliquent pourquoi les victimes ne signalent pas toujours les faits.
- L'employeur a une **obligation légale** de protéger la santé physique et mentale des travailleurs et de prendre des mesures contre les discriminations et le harcèlement.

### 2. Dispositifs de signalement

Les entreprises et administrations doivent mettre en place des **dispositifs d'écoute et de signalement**, pouvant être :

- Internes, avec des référents spécialisés.
- Externalisés, en confiant cette mission à un prestataire externe.
- Mutualisés, entre plusieurs structures (ex. collectivités locales, hôpitaux).

Une communication régulière sur ces dispositifs est essentielle pour les rendre accessibles et crédibles.

### 3. Traitement des signalements

Le processus comprend plusieurs étapes :

- Recueillir le signalement :  
Encourager les victimes à formaliser leur plainte et garantir la confidentialité.
- Réagir rapidement :  
Lancer une enquête interne sans délai excessif (idéalement sous 2 mois).



- Protéger la victime présumée :  
Prendre des mesures conservatoires pour éviter les représailles et limiter les risques pour la santé.
- Mener l'enquête :  
Assurer l'impartialité, recueillir des preuves et interroger les parties concernées.
- Qualifier les faits et sanctionner :  
En cas de discrimination avérée, appliquer des sanctions appropriées.

#### 4. Recommandations principales

- Rendre les dispositifs accessibles à tous (salariés, agents publics, stagiaires...).
- Former les enquêteurs et référents sur les aspects légaux et méthodologiques.
- Garantir l'anonymat et la confidentialité des signalements.
- Prendre des mesures de protection pour les victimes présumées et les témoins.
- Éviter toute forme de représailles contre les personnes ayant signalé des faits.

---

*Le document vise à améliorer le traitement des discriminations et du harcèlement sexuel dans le monde du travail en structurant les enquêtes internes et en protégeant les victimes. Il rappelle que la mise en place de dispositifs efficaces et la réactivité des employeurs sont essentielles pour lutter contre ces pratiques.*

---

#### ANNEXE

- 25NSY0247A\_DISCRI\_Traitement\_Des\_Discriminations\_Et\_Du\_Harcèlement\_Sexuel\_Décision\_DDD

#### CONTACTS

- Franck HERRMANN – Secrétaire National – [fherrmann@f3c.cfdt.fr](mailto:fherrmann@f3c.cfdt.fr)
- Stève DUPUIS – Secrétaire Fédéral Discr, sentinelles – [sdupuis@f3c.cfdt.fr](mailto:sdupuis@f3c.cfdt.fr)
- Stéphanie HARCHÉ – Ingénieure santé au travail – [sharche@f3c.cfdt.fr](mailto:sharche@f3c.cfdt.fr)
- Céline CABRERA – Assistante – [ccabrera@f3c.cfdt.fr](mailto:ccabrera@f3c.cfdt.fr)