

Paris, le 12 octobre 2015

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2015-248**

---

**Le Défenseur des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

---

Vu la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code du travail ;

Saisi par l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) de réclamations de cinq agents d'entretien de la société Y s'estimant victime de faits de harcèlement sexuel et/ou de mesures de représailles suite à la dénonciation de ces faits,

Décide de formuler à la société plusieurs recommandations et d'en rendre compte dans un délai de 6 mois.

Jacques TOUBON

## Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le Défenseur des droits a été saisi, les 16 janvier et 2 octobre 2013, par l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) de réclamations concernant Mmes X, Y, A et B relatives à des faits de harcèlement sexuel dont elles s'estiment victimes au sein de la société Y ainsi que de mesures de rétorsion suite à la dénonciation de ces faits.
2. Le Défenseur des droits a également été saisi, le 23 juillet 2013, par M.C d'une réclamation relative à des mesures de rétorsion qu'il aurait subies suite à la dénonciation de ces mêmes faits au sein de la société Y.

Après une enquête approfondie auprès de la société Y, le Défenseur des droits a décidé de présenter ses observations devant la formation de jugement du Conseil de prud'hommes de Z (Décision MLD 2015-247).

Par la présente décision, le Défenseur des droits décide également de recommander à la société Y, afin de prévenir le renouvellement de situations similaires, les préconisations suivantes en matière de prévention:

- Organiser un audit anonyme et confidentiel par un organisme extérieur sur les risques psycho-sociaux en général et sur le sentiment de harcèlement sexuel au travail en particulier sur le site de Gare Z;
- Mettre en place une médiation externe au sein du site de Gare Z afin d'améliorer les relations professionnelles et les conditions de travail ;
- Veiller à formaliser un dispositif d'alerte professionnelle en matière de harcèlement sexuel (ligne téléphonique, permanence d'un psychologue du travail...) selon les préconisations de la Décision MLD-2015-151 concernant les dispositifs d'alerte ;
- Mettre en place des formations dispensées par des structures extérieures à la société Y et au groupe F à destination de l'ensemble des agents du site de Gare Z et de la ligne managériale sur les thématiques d'égalité entre les femmes et les hommes notamment en matière de harcèlement sexuel, de discrimination, de prises de conscience des actes et paroles, de stéréotypes et de préjugés ;
- Garantir la mixité femmes-hommes dans les postes d'encadrement de proximité (contremaître, chef d'équipe...) et veiller à une juste répartition des tâches entre les femmes et les hommes afin d'éviter une sexualisation des missions de chacun (nettoyage des toilettes réservé aux femmes, aspirateur pour les hommes...) en y associant les représentants du personnel.

En cas de dénonciation de faits de harcèlement sexuel :

- Faire cesser les faits dénoncés en prenant toute mesure conservatoire et expliquer l'objectif de ces mesures aux intéressés (protection de la santé et de la sécurité des salariés) ;
  - Faire remonter systématiquement toute situation pouvant être analysée comme constitutive de harcèlement sexuel à l'ensemble de la chaîne hiérarchique et notamment à un interlocuteur RH dédié au sein de l'agence du L appartenant à la société Y et non au groupe;
  - Sanctionner systématiquement tout auteur de faits de harcèlement sexuel lorsque la matérialité des faits est établie ;
3. Le Défenseur des droits demande à la société Y de rendre compte du suivi de ces recommandations dans un délai de 6 mois.

Jacques TOUBON