

DOCUMENT

Mise en place de médiateurs destinés à agir préventivement à propos des harcèlements sexuel et moral

- NOTE DE LA DIRECTION CONFÉDÉRALE C.G.T. -

A. Exposé rapide de la loi

(art. 122-54
du Code du travail)

Après de nombreuses études, des rapports, des avis dénonçant la souffrance au travail, les députés ont adopté, dans la loi de modernisation sociale, des dispositions permettant de lutter contre le harcèlement moral et aussi sexuel (...). L'ensemble du texte de loi a fait l'objet d'un dossier dans la NVO n° 2984 et 3001.

Qui le saisit ?

L'article 171 prévoit que toute personne qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel pourra faire appel à un médiateur extérieur à l'entreprise.

Sa mission

- Le médiateur doit convoquer les parties en présence qui doivent comparaître en personne dans le délai d'un mois ou, à défaut, constater par écrit que l'une ou l'autre n'a pas voulu comparaître.
- Le médiateur doit s'informer de l'état des relations. Il tente de concilier les parties et leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au harcèlement.
- En cas d'échec de conciliation, il informe des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Son statut, son profil

- Il faut que ce soit une « personnalité » ayant une certaine autorité morale et une compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Elle ne peut être conseiller prud'homal en activité.
- Une liste départementale de médiateurs sera dressée par le Préfet après consultation et examen des propositions faites par les associations de lutte contre le harcèlement moral ou sexuel et par les organisations syndicales les plus représentatives au plan national.
- Les médiateurs auront le même statut que les conseillers du salarié actuels (protection, crédits d'heures, droit à la formation, indemnisation des frais, entrave à leur mission punie de peine d'amende ou de prison).

B. Motifs pour mobiliser les organisations sur l'ensemble de la loi et sur le dispositif du médiateur

La définition de la loi permet d'appréhender préventivement beaucoup de situations de harcèlement moral, de souffrance au travail. CHSCT, DP, inspecteurs et contrôleurs du travail, médecins du travail peuvent agir très en amont sur l'organisation du travail, les méthodes de management, les pressions, les manœuvres, et faire appel à des experts extérieurs... (*Le Peuple, Le Droit Ouvrier* reviendront en détail sur ces aspects déjà abordés).

Les phénomènes de harcèlement continuent massivement de porter atteinte à l'avenir professionnel et à la santé de centaines de milliers de salarié-e-s dans toutes les entreprises, les services, les associations, le public et le privé. Ceux-ci s'adressent à leur syndicat, aux DP, aux CHSCT, aux Unions locales, aux associations, mais viennent souvent d'entreprises pas ou peu organisées syndicalement. Et le recours de ces salarié(e)s en interne est souvent inexistant ou impuissant.

C. Objectifs et dispositions à prendre

Le recours au médiateur instauré par la loi n'est pas la panacée, chacun s'en doute, mais sa mission consiste à agir en vue de mettre fin au harcèlement, et cela dans toute entreprise.

L'intervention d'un tiers extérieur à l'ambiance confinée, mollement consensuelle ou oppressive des entreprises a toujours été recommandée par les différentes analyses du harcèlement.

Il ne s'agit pas d'un médiateur qui proposerait une transaction individuelle entérinant l'éviction de la victime. Tout au contraire, il peut être saisi très tôt pour enrayer un processus de harcèlement individuel ou collectif, et pour proposer des modifications préventives nécessaires. Alors que le conseiller du salarié assiste un salarié confronté à une menace immédiate de licenciement dans les entreprises où il n'y a aucune représentation du personnel, le médiateur pourra être mobilisé dans toute entreprise.

La victime, les témoins, sont eux aussi protégés contre sanctions disciplinaires et licenciement, et pourront coopérer avec le médiateur. Celui-ci pourra inciter, dans ses propositions et ses contacts, les élus du personnel, le CHSCT éventuel, le médecin du travail à examiner les mesures préventives nécessaires. La collaboration de l'inspection du travail, des services de prévention des CRAM pourra être aussi sollicitée. Il sera assez pédagogue pour aider à analyser et à agir préventivement avec d'autres partenaires internes et externes. La tâche semble-t-elle immense, au-dessus des forces de militants expérimentés ? Cela n'est pas sûr. L'expérience montre que beaucoup de militants et d'organisations de la CGT se sont emparés de ce problème, ont commencé à lutter efficacement contre ce fléau de l'exploitation du travail salarié.

Le profil des personnes à proposer

Appréhender la sphère de la santé mentale au travail, de la subjectivité dans les relations de travail (individus, collectif, collectif hiérarchisé et horizontal et individu...) n'est pas aisé. Appréhender la santé comme un tout (physique, mental, social) est une préoccupation assez récente et même nouvelle en milieu de travail. Les besoins sont criants, énormes. Les habitudes, et même les réglementations, étaient centrées sur la protection de l'intégrité physique.

Cela est changé, bouleversé. De nombreux militants, avec des centaines de milliers de salariés, en ont pris brusquement conscience. Beaucoup d'entre eux ont investi bien de l'énergie et de l'intelligence en lectures, débats, journées d'étude, stages souvent à l'initiative d'organisations de la CGT à tous les niveaux (mais pas assez généralisés).

Il y a donc un vivier important, diversifié, composé de militants expérimentés. Il y en a aussi de plus récents issus de milieux professionnels variés qui ont émergé sur cette question et ont fait des pas considérables sur les questions essentielles de la prévention collective dans leur entreprise, tout en s'investissant dans l'interprofessionnel pour être utile aux autres.

Sans surestimer leurs capacités, on peut considérer que beaucoup d'entre eux ont une « avance » considérable dans l'analyse des phénomènes, leur compréhension, la connaissance des premiers outils de prévention, d'action collective. Certains fonctionnent dans des collectifs syndicaux, d'autres participent à des associations plus ou moins en coopération avec la CGT.

Il est donc possible de faire des propositions parmi eux, parmi les conseillers de salariés d'abord, mais aussi peut-être parmi des médecins du travail, psychologues du travail, des inspecteurs du travail, des contrôleurs, ingénieurs ou contrôleurs des services de prévention des CRAM. Il faudra parmi eux (et surtout elles) proposer des candidat(e)s capables d'appréhender par leur capacité d'écoute, de tact et leur pugnacité les phénomènes de harcèlement sexuel. En moyenne dix par département devraient être proposés par les UD et retenus.

Il paraît évident que, s'agissant des entreprises, du milieu de travail, il vaudra beaucoup mieux que les médiateurs proviennent des entreprises, du terrain, aussi bien pour comprendre leurs interlocuteurs que pour inciter hiérarchies et chefs d'entreprise à s'occuper réellement de prévention.

Il s'agit de la mission essentielle des syndicats : « défendre les intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs... ». Laisser ce soin à des personnes issues d'associations trop extérieures (ou étroites) au monde du travail serait se priver de ce syndicalisme de proximité tant attendu par les salariés. Ce serait les laisser aller vers un secours, un service extérieur, en somme un guichet social de plus.

Se préparer à répondre aux sollicitations qui vont très vite venir de l'administration évitera d'être à la traîne ou d'improviser n'importe quoi à la dernière minute.

Les camarades de « santé-travail » sont à votre disposition pour vous faciliter l'accès à la documentation, la mise en place de formation, etc. Réciproquement, il serait fort utile de faire déjà remonter les expériences, sollicitations, initiatives dont vous avez connaissance.

RENSEIGNEMENTS

Jean-Claude Valette :
valettefr@yahoo.fr
Tél. 01.48.18.84.20

Pascal Rennes :
discrim@cgt.fr
Tél. 01.48.18.81.32

BIBLIOGRAPHIE (1)

1. Dossiers spéciaux :
Le Peuple, Le Droit Ouvrier, La RPDS, La NVO, Options.

2. Ouvrages recommandés :
Souffrance en France,
Christophe Dejours
La violence de l'excellence,
Michel Monroy

(1) NDLR : voir la bibliographie sur le harcèlement proposée en page 228 du présent numéro.