



Directeur Général  
de l'École xxx

Paris, le 13 mars 2014

**Objet : Situation de Mme P suite à la dénonciation des violences sexuelles exercées par M. M**

Monsieur le Directeur Général,

L'AVFT Libres et Égales (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) agit depuis 29 ans auprès des victimes de violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail. Elle utilise tous moyens pour rendre visibles la réalité et l'ampleur de ces violences aux plans individuels, collectifs et institutionnels, et pour y mettre fin.

Organisme de formation, elle sensibilise, forme et outille les professionnel-le-s susceptibles d'être saisi-e-s par des victimes de violences sexuelles. La compétence de l'association sur cette thématique est reconnue par de nombreuses institutions et l'AVFT dispose du statut consultatif spécial auprès du Conseil Économique et Social de l'ONU. Elle assure une permanence juridique hebdomadaire aux urgences médico-judiciaires de l'hôtel Dieu à Paris et est membre du comité de concertation « égalité femmes-hommes » mis en place par le Défenseur des droits.

L'AVFT a développé une méthodologie d'accueil et de réception des victimes qui lui permet de s'assurer de la crédibilité de ces dernières. Nous n'intervenons que si nous sommes convaincues de la réalité des faits dénoncés.

Le 17 juillet 2013, Mme P , gestionnaire financière dans une grande école, nous a saisi des violences sexuelles commises à son encontre par M. M, adjoint au chef de Service de la Restauration, son supérieur hiérarchique.

Mme P nous a adressé, à notre demande, un dossier extrêmement circonstancié. Mmes Emmanuelle CORNUAULT et Laetitia BERNARD juristes à l'AVFT ont, une nouvelle fois, recueilli son témoignage le 4 novembre 2013 à l'association au cours d'un entretien de plus de trois heures.

La constance, la précision et la cohérence de son récit, son absence totale d'intérêt à affabuler ainsi qu'un faisceau d'indices concordants confortant sa dénonciation des violences nous conduisent à lui accorder notre soutien.

### **I. Les faits dont nous avons été saisis**

Le 16 août 2012, Mme P est embauchée à l'École pour exercer les fonctions de gestionnaire des comptes clients au sein du service Restauration.

M. M, adjoint au chef de service, est immédiatement chargé d'assurer sa formation afin qu'elle puisse le remplacer à la Caisse centrale pendant ses vacances trois semaines plus tard.

Il va profiter de ces séances de travail, de cette proximité professionnelle imposée et de l'impérieuse nécessité pour Mme P d'être formée – elle est en période d'essai – pour la harceler et l'agresser sexuellement :

- Il la complimente sur ses tenues vestimentaires, son physique : « *Vous êtes élégante, toujours bien habillée* » et la questionne : « *Est-ce que la fille est aussi belle que sa maman ?* ».  
Il dit également aux collègues qui passent dans leur bureau : « *Vous préférez discuter avec elle, vous avez raison, elle est plus jolie, plus agréable* ».  
Il lui annonce qu'elle va lui « *manquer* » pendant ses prochaines vacances et lui envoie une carte postale où il écrit : « *je vous embrasse* ».
- Il envahit sa vie professionnelle en passant la voir plusieurs fois par jour dans son bureau, s'approchant d'elle, regardant par-dessus son épaule, la questionnant « *Tout va bien ?* », « *Ça va ?* » avant de repartir.  
Il vient également la chercher tous les midis dans son bureau ; la contraignant, de cette manière, à déjeuner quotidiennement ensemble.
- Il lui impose des attouchements :
  - il lui pose la main sur l'épaule, lui passe la main dans le dos à plusieurs reprises ;
  - il rapproche sa cuisse jusqu'à toucher celle de Mme P ;
  - il prend ses mains dans les siennes pour, prétexte-t-il, « *les réchauffer* » ;
  - il lui touche les cuisses lors des déjeuners en lui posant la serviette – qu'elle n'a nullement sollicitée – sur les cuisses.

Mme P nous explique qu'elle a toujours exprimé à M. M son opposition à ce comportement ; que ce soit

- physiquement en s'arrangeant, par exemple, pour avoir une personne entre M. M et elle lors des déjeuners, en se reculant systématiquement lorsqu'il lui touche les épaules ou les cuisses ou bien encore en retirant ses mains des siennes ;
- verbalement en protestant quand il lui touche les cuisses ou en refusant de venir déjeuner avec lui.

Il va alors exercer les premières représailles professionnelles sur Mme P : durant la 1<sup>ère</sup> semaine d'octobre 2012, il trouve diverses excuses pour ne pas la former sur les factures ; entravant instantanément son travail.

Puis, quelques jours plus tard, il trouve à nouveau du temps pour la former.

Nous rencontrons régulièrement cette stratégie chez les auteurs de violences sexuelles qui consiste à « souffler le froid et le chaud ». En lui accordant du temps de formation ou en le lui refusant, à discrétion, M. M assoit son pouvoir, cherche à réduire les résistances de Mme P , à la soumettre.

Les premiers jours de formation se passent sans difficulté particulière. Mais très rapidement, elle remarque qu'il recommence à se rapprocher d'elle.

Le 12 octobre 2012, il va encore plus loin. Il arrive dans le bureau de Mme P et ferme la porte à clé. Il s'assoit à côté d'elle et, par surprise, la bloque contre le mur, pose ses mains sur ses cuisses et tente de l'embrasser. Elle parvient à tourner la tête, à le repousser et lui crie « Non ». Il se lève et sort du bureau.

Ne doutant de rien, il vient même la chercher pour aller déjeuner et, dans le courant de l'après-midi, lui fait des clins d'œil et lui envoie des baisers avec la main.

Extrêmement choquée, elle consulte son médecin traitant dès le lendemain. Il lui prescrit des antidouleurs et antidépresseurs et lui propose de lui délivrer un arrêt de travail ; ce qu'elle refusera dans un premier temps.

Il lui délivrera, par la suite, plusieurs arrêts de travail pour dépression.

**Les conséquences sur sa santé sont très importantes** puisqu'elle est encore aujourd'hui sous traitement médicamenteux avec une augmentation des prescriptions d'antidouleurs et d'antidépresseurs.

Elle consulte également depuis novembre 2012, une fois par mois, une chiropraticienne et, depuis fin 2013, une psychologue.

**L'ensemble de ces faits engage votre responsabilité.**

## **II. Les démarches de Mme P et votre réaction en tant qu'employeur**

Quelques heures seulement après l'agression sexuelle du 12 octobre, Mme P prévient Mme F secrétaire du service Restauration.

Elle sollicite également M. R , chef du service des moyens généraux, pour un entretien et le rencontre le lundi 15 octobre. Elle lui dénonce les faits du 12 octobre.

Contre toute attente, il lui conseille de ne pas en parler à M. G , son supérieur direct, et d'« oublier cette histoire ». Il s'engage, de son côté, à « régler le problème

*directement avec M. M*». Il lui demande, pour finir, de l'informer si M. M recommence (sic !!).

Convoqué le lendemain. M. M reconnaît les faits.

Quelques jours plus tard, M. R relate l'entretien – non pas à Mme P mais – à son mari ! Ce procédé est particulièrement questionnant.

Mme P n'a, quant à elle, aucune information de sa hiérarchie. Stressée, fatiguée mentalement, elle continue malgré tout à travailler mais commence à chercher à quitter le service Restauration. Le 11 décembre 2012, elle adresse sa candidature à Mme G , cheffe du Service des Ressources Humaines, pour un poste de gestionnaire dans son service.

Elle est reçue en entretien par le chef de pôle le 18 janvier 2013 et le 1<sup>er</sup> mars par Mme G et Mme A , la secrétaire générale de l'École. Elles souhaitent, en effet, comprendre les raisons qui motivent ce changement de service. Accompagnée d'une représentante syndicale, Mme P dénonce les violences sexuelles de M. M. Mmes G et A lui affirment qu'elle est « *en droit de porter plainte* » et qu'une enquête interne va être ouverte.

Le 6 mars 2013, Mme P porte plainte pour agression sexuelle contre M. M.

Elle en informe, dès le lendemain, Mme G et lui demande de « *la retirer du service de la restauration* » car il lui « *est devenu impossible de travailler et de rester dans le même service que M. M* ». Cette demande est d'autant plus urgente qu'elle a appris, par M. M lui-même, qu'elle allait devoir retourner en formation avec lui dans quelques jours ; cette nouvelle formation la placerait, à nouveau, inéluctablement en situation de danger.

Le 18 mars 2013 – cinq mois après avoir dénoncé les violences sexuelles à M. R et trois mois après Mmes A et G – Mme P est finalement mutée dans un autre service. M. R n'a pourtant pas facilité cette mutation. Bien au contraire. Il lui a ainsi dit lors d'un entretien de début d'année :

*« On ne vous a pas embauchée pour changer de service au bout de 7 mois, si j'avais su que vous postuliez pour un autre poste, je m'y serais opposé dès le début »* ; contrevenant clairement aux dispositions applicatives en la matière.

Mi juin 2013, Mme P n'a toujours aucune nouvelle de l'enquête. Elle ne sait même pas si celle-ci a débuté. Très fragilisée par le mutisme de sa hiérarchie, son médecin traitant lui délivre un premier arrêt de travail, le 12 juin 2013, pour dépression. Elle prévient, le jour même, Mme G et son adjointe en ces termes :

*« Mesdames,*

*Je suis allée voir mon médecin traitant aujourd'hui et il a pris la décision de m'arrêter car je n'en peux plus...*

*Il a augmenté les doses antidépresseurs et m'a donné en plus un anxiolytique.*

*Je ne me suis pas arrêtée jusqu'à présent car j'espérais vraiment que l'École allait bouger dans cette affaire, étant donné que j'avais le soutien de Mme A .*

*Tous les matins en arrivant au travail, j'espérais une « invitation » pour expliquer ce qui s'est passé ce fameux 12 octobre 2012 dans mon bureau...*

(...) *Je pense qu'une agression sexuelle (...) n'est pas à prendre à la légère surtout que dans mon cas l'agresseur a reconnu les faits (...) ».*

Le 24 juin, Mme G lui répond finalement. Elle lui apprend qu'une enquête est en cours et l'invite à rencontrer Mme J, nommée rapportrice de l'enquête ; ce qu'elle fait le 27 juin. Elle relate donc, une fois de plus, les violences sexuelles commises par M. M.

Après cet entretien et pendant près de quatre mois, Mme P va questionner, sans succès, sa hiérarchie afin de connaître les conclusions de l'enquête. Ce rapport vous était pourtant remis à l'été.

Le 12 juillet 2013, vous décidez, en tant que Directeur Général de l'École, de placer Mme P – alors en arrêt maladie – en « *maladie demi traitement* » à compter du 16 juillet puis en « *maladie sans traitement* » à compter du 7 août. Votre décision lui a été particulièrement préjudiciable. Ne percevant plus aucun traitement, elle est contrainte de recommencer à travailler une semaine plus tard.

Le 15 octobre, elle vous interroge directement pour connaître la décision prise par la direction de l'École dans cette affaire. Vous ne lui répondez pas.

Sur nos conseils, elle vous remet en mains propres le 25 octobre 2013 une demande de protection fonctionnelle et vous demande :

- de l'informer des conclusions de la rapportrice
- d'envisager une sanction appropriée pour M. M,
- de compenser son préjudice financier durant son arrêt-maladie.
- et de lui accorder la prise en charge de ses frais d'avocat dans le cadre de la procédure pénale engagée contre M. M.

Le 8 novembre, l'intersyndicale de l'École vous interpelle sur la situation de Mme P et demande à vous rencontrer urgemment. Une réunion est organisée le 19 novembre. Vous leur apprenez notamment :

- qu'un exemplaire de l'enquête interne a été remis la veille à M. M (Mme P, malgré ses très nombreuses demandes, n'en a elle toujours pas de copie) et
- que « *l'École n'a pas encore statué sur la qualification des faits : comportement inapproprié ou bien agression sexuelle. Le niveau de sanction et la procédure dépend de cette qualification* ».

Le 22 novembre 2013, Mme P est de nouveau arrêtée par son médecin et prolongée jusqu'au 6 février 2014.

Le 26 novembre, elle reçoit finalement le rapport d'enquête accompagné de votre courrier du 22 novembre dans lequel vous lui apprenez qu'« *une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent incriminé, compte tenu de son comportement sur le lieu de travail* », que vous l'aviez « *reçu en date du 12 novembre 2013* » et que vous « *ne manquer(ez) pas de (la) tenir informée de la décision qui sera prise* ».

Le jour même, elle s'étonne auprès de Mme G de l'absence de compte-rendus des entretiens de Mme F MM V et G pourtant entendus dans le cadre de l'enquête et demande à les obtenir.

Elle lui répond que le rapport lui a été transmis dans son intégralité.

Mme P relève dans son courrier du 2 décembre les manquements du rapport et vous alerte sur sa peur de reprendre le travail.

Le 16 décembre 2013, elle apprend lors de la confrontation avec M. M dans les locaux de la gendarmerie que vous – Directeur Général de l'École – avez écrit aux enquêteurs pour les prévenir qu'une sanction avait été prise à l'encontre de votre personnel.

Votre impartialité dans ce dossier nous consterne. Mme P n'était, de son côté, toujours pas informée de la sanction.

Le 6 janvier 2014, elle vous informe du renouvellement de son arrêt de travail et vous fait part de son inquiétude de croiser M. M sur son lieu de travail. Elle vous interroge, encore une fois, sur la sanction prise.

Vous ne lui répondez pas.

Un mois plus tard, Mme P apprend que M. L de la DGA a rendu, en décembre 2013, un avis favorable au remboursement immédiat de sa perte de salaire, de ses dépenses vestimentaires ainsi qu'à la prise en charge de ses consultations psychologiques. Vous n'aviez en février 2014 toujours pas mis en application cette décision. Pas plus qu'aujourd'hui.

**Vos mesures et décisions successives dans ce dossier démontrent un véritable parti pris et violent les dispositions applicables en matière de harcèlement sexuel.**

### **III. Les dispositions applicables en matière de harcèlement sexuel**

Pour mémoire, les faits dénoncés par Mme P s'analysent juridiquement comme du **harcèlement sexuel** (article 222-33) et des **agressions sexuelles** (article 222-22) au sens du Code pénal.

Par ailleurs, la loi du 06 août 2012 qui a modifié les dispositions applicables en matière de harcèlement sexuel dans le Code pénal, a aussi modifié les statuts généraux de la fonction publique comme suit. Ces dispositions sont applicables en l'espèce.

**L'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires** est ainsi rédigé :

« *Aucun fonctionnaire ne doit subir **les faits** :*

a) *Soit **de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** ;*

b) *Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de*

*nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*

*Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :*

*1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés*

*2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;*

*3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.*

***Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel*** mentionnés aux trois premiers alinéas.

*Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public ».*

En l'espèce Mme P a bien été victime de harcèlement sexuel constitué par **des propos et des comportements à connotation sexuelle, répétés, qui ont porté atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant et qui, de plus, ont créé à son encontre une situation intimidante, hostile et offensante.**

Nous vous rappelons également, s'il était nécessaire, les principes de **l'article 40 du Code de procédure pénale :**

*« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».*

Or, il semblerait que cet article soit entendu de manière bien particulière à l'École. Votre intervention dans la procédure pénale engagée par Mme P à l'encontre de M. M – par le biais d'un courrier – a, semble-t-il, servi à victimiser M. M et n'a, pour le moment, pas permis à Mme P d'obtenir réparation de son important préjudice devant la Justice.

**Nous nous interrogeons également sur le sérieux de l'enquête menée par l'École** sur l'ensemble des faits dénoncés par Mme P.

En effet, seule l'agression du 12 octobre 2012 a fait l'objet de votre enquête. Or, cette agression sexuelle s'inscrit dans un crescendo de violences sexuelles que vous ne pouvez faire l'économie d'examiner dans son entièreté sans risquer d'être partiel.

Par ailleurs, comment expliquer que tous les entretiens n'aient pas fait l'objet d'un procès-verbal ?

Pourquoi n'avez-vous pas dressé de procès-verbaux des entretiens de Mme F pourtant confidente immédiate de Mme P le jour de l'agression, de M. G et de M. V ?

Pourquoi détruire les enregistrements de tous ces entretiens à l'issue de l'enquête sans avoir effectué leurs retranscriptions ?

Cette partialité dans le traitement et l'analyse des entretiens nous interpelle.

**L'École n'a, par ailleurs, toujours pas communiqué sur la sanction de l'auteur des faits.**

Or, selon l'article 6 ter précité, le harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires.

Ont été considérés comme constitutifs de harcèlement sexuel par les juridictions administratives :

- « *des propositions indécentes, des attouchements, des propos à connotation sexuelle et des regards insistants* »<sup>1</sup>

- « *des faits et gestes gravement déplacés et humiliants à l'égard des membres féminins de rang très modeste et souvent en situation précaire*<sup>2</sup>»

- « *un comportement envers ses collègues féminines souvent à la limite de l'acceptable, avec un caractère répétitif et continu ainsi que des conséquences sur l'équilibre psychologique* » de l'une des agentes<sup>3</sup>.

Dans ces arrêts **les juridictions administratives ont considéré que le harcèlement sexuel justifiait des sanctions telles qu'une révocation ou une mise à la retraite d'office**. M. M a reconnu les faits, même s'il a semble-t-il tenté de les minimiser. La preuve n'est donc pas ici la difficulté.

Vous avez, pour finir, **l'obligation de prendre des mesures pour préserver les personnes ayant dénoncé les faits** et leur permettre de travailler dans des conditions exemptes de toute atteinte à son intégrité physique et psychique, sans que l'auteur présumé des faits puisse exercer de pression sur la victime ou les témoins.

M. R n'a pris aucune mesure conservatoire pour assurer la sécurité de Mme P quand il a, quelques jours seulement après la dernière agression sexuelle, été saisi par la victime. Cette dernière a dû chercher, par elle-même, à s'extraire du service dans lequel travaillait l'auteur des faits. Et ce n'est que cinq mois plus tard que ce fut possible. Cette mise en danger vous est imputable.

---

1 CAA Paris, N° 05PA01501, 31 janvier 2007

2 CAA Marseille, 14 février 2006, Commune de Marignane

3 CAA Paris, N° 02PA03349, 31 janvier 2006



Dernièrement, Mme P a repris le travail mais sans obtenir de vous – malgré plusieurs demandes – l'assurance qu'elle ne croiserait plus M. M. Votre silence et l'absence de toute mesure de protection de la victime pourraient également vous être imputables.

Comment, dans ce contexte, ne pas s'inquiéter des décisions prises jusqu'alors et ne pas regretter le message envoyé par l'École à toutes les victimes de violences sexuelles et le message d'impunité envoyé aux auteurs.

Notre inquiétude est d'autant plus grande que nous avons appris, la semaine dernière, que M. M avait agressé sexuellement une autre salariée du service Restauration. Combien encore de victimes pour que l'École le sanctionne sévèrement ?

Nous savons que le contrat de M. M se termine dans quelques mois. Attendez-vous simplement qu'il prenne fin ?

Nous espérons que ce courrier vous permettra de mettre en place les mesures appropriées afin d'assurer la sécurité, l'intégrité physique et psychique des étudiantes et personnels de l'École et de leur permettre de travailler dans un environnement exemptes de violences sexuelles.

Enfin, pour votre parfaite information, l'époux de Mme P vient de nous apprendre, qu'à bout physiquement et psychologiquement, Mme P avait tenté de mettre fin à ses jours dimanche dernier.

Nous nous tiendrons bien évidemment informées des suites que vous donnerez à cette affaire.

Dans l'attente, nous vous prions de recevoir, M. le Directeur Général, nos salutations distinguées.

Laetitia Bernard  
Chargée de mission - Responsable du dossier

Marilyn Baldeck  
Déléguée générale

Copies à :

- M. xxx, Président de l'École
- Mme Najat VALLAUD-BELKACEM, Ministre des Droits des femmes
- Mme MARQUIS SAMARI, Chargée de mission Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de l'Essonne
- L'intersyndicale de l'École

