

REPUBLIQUE FRANÇAISE

NOUVELLE-CALEDONIE

Conseil Economique et Social

Nouméa, le 20 Février 2002

**Avis n° 02/2002**  
**CONCERNANT L'ETUDE RELATIVE**  
**AU HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL AU TRAVAIL**

**(Saisine du Président de l'Assemblée de la Province Sud)**

~ 0 ~

Le Conseil Economique et Social de la Nouvelle-Calédonie, conformément à la loi organique n°99-209 du 19 mars 1999 modifiée relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération n° 03/CP du 05 novembre 1999 portant organisation et fonctionnement du Conseil Economique et Social de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération n° 01-CES/2000 du 07 mars 2000 portant Règlement Intérieur du Conseil Economique et Social,

Vu la saisine du Président de l'Assemblée de la Province Sud en date du 23 mai 2001 concernant le harcèlement moral et sexuel au travail,

Vu l'avis du bureau en date du **15 Février 2002**,

A adopté lors de la séance plénière en date du **20 Février 2002**, les dispositions dont la teneur suit :

## TITRE PREMIER – COMPRENDRE ET MESURER

### 1- Introduction

Suite aux différents progrès qui ont jalonné le monde du travail voire même l'histoire sociale de la France en général, il est apparu paradoxalement plusieurs maux qui n'ont pu être analysés et compris rapidement par les ergonomes et autres spécialistes de ce monde particulier qu'est le monde du travail, avant la période contemporaine.

C'est ainsi que le harcèlement moral au travail devint un cheval de bataille des politiques, avec trois priorités : **l'amélioration des conditions de travail, la protection de la santé et la lutte contre les discriminations.**

Compte tenu de l'importance prise par ce dernier phénomène, le Gouvernement de la République a pris l'initiative de consulter le Conseil Economique et Social national dont les propositions ont été en partie reprises dans la loi sociale adoptée en janvier 2002 par le Parlement.

Par ailleurs, alors que le harcèlement moral semble faire l'objet d'une attention particulière dans les entreprises, il convient de signaler parallèlement que le harcèlement sexuel au travail y cause encore et toujours des dégâts car la législation du travail est insuffisamment ou mal assimilée. Il semble que les cas de harcèlement sexuel soient assez nombreux mais officiellement peu dénoncés. C'est à raison pour laquelle le Président de l'Assemblée de la Province Sud, sur l'initiative de Madame Nicole ROBINEAU, responsable de la Mission aux droits des femmes de la Province sud, a saisi le Conseil Economique et Social de la Nouvelle-Calédonie, afin de mener une étude sur le harcèlement moral et sexuel au travail. L'expérience acquise par cette personnalité de part ses innombrables actions et contacts avec la population, a permis de dresser le constat de l'existence de certains faits qui se rattachent dans la réalité à de véritables cas de harcèlement aussi bien sexuel que moral.

La Nouvelle-Calédonie étant désormais compétente, depuis l'adoption de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 modifiée relative à la Nouvelle-Calédonie, en matière de droit du travail et de droit syndical, il importe d'y remédier en adoptant éventuellement une loi du pays afin de faire cesser de telles situations. En effet le travail est, de l'avis de nombreux spécialistes, une source d'épanouissement pour l'individu qui, au travers de son emploi, va progresser socialement et ainsi bénéficier de cette reconnaissance à laquelle toute personne aspire au sein de la société dans laquelle elle évolue.

Or remettre en cause un être en usant de telles pratiques peut s'avérer extrêmement déstabilisant, voire même martyrisant. Outre les conséquences physiques, beaucoup de médecins spécialisés décèlent désormais des conséquences psychiques chez les salariés victimes de harcèlement moral dont certaines peuvent s'avérer irrémédiables car menant parfois au suicide.

Ainsi, les instances nationales se sont saisies de ce problème afin de le quantifier, le définir pour éventuellement réussir à le solutionner.

En Nouvelle-Calédonie, le problème du traitement préventif et répressif du harcèlement sexuel et moral au travail reste entier de par l'insuffisance de l'éventail législatif. C'est la raison pour laquelle il conviendra dans un premier temps de dresser un état des lieux de la législation applicable mais aussi de recenser les cas de harcèlement, de répertorier les différents témoignages ainsi recueillis par les membres de la Commission de l'Enseignement, de l'Education, du Travail et de la Formation pour dans un second temps, envisager une définition du harcèlement sexuel et moral.

Enfin, il importe de préciser que cette étude a pu être réalisée grâce :

- à l'audition de plusieurs socioprofessionnels ;
- aux travaux du Conseil Economique et Social National qui ont servi de référence aux travaux de la Commission ;
- à la réalisation d'une étude statistique par l'Institut de sondage MBA/Louis Harris ;
- sans oublier la collaboration permanente et prépondérante de Madame Nicole Robineau, Responsable de la Mission aux Droits des Femmes de la Province Sud.

## **2- Présentation du problème**

En Métropole, le problème du harcèlement sexuel et moral au travail fait dorénavant l'objet d'une réglementation et d'une législation bien établies, tant sur le plan du droit du travail que sur celui du droit pénal. En effet, outre les dispositions prévues par le code du travail et qui sanctionnent le harcèlement sexuel, le nouveau code pénal prévoit également de punir de tels agissements d'une amende et d'une peine d'emprisonnement.

Qu'il s'agisse du harcèlement sexuel ou moral, la barrière de la définition ne se pose plus depuis la prise en compte du phénomène par le code du travail et le nouveau code pénal. De plus, des campagnes de prévention et de protection sont instituées par les pouvoirs publics, les représentants du personnel, les associations ... des dispositions ont aussi été insérées dans les règlements intérieurs des entreprises et les responsables du personnel sont davantage sensibilisés à cette question. S'agissant du harcèlement sexuel au travail, l'approche dans sa globalité, la prévention et par la même occasion la répression sont désormais bien assimilées aussi bien par les employés que par les employeurs.

En revanche comme nous l'avons précédemment signalé, en Métropole la problématique de la lutte contre le harcèlement moral au travail s'est longtemps posée jusqu'à l'adoption de la loi du 17 janvier 2002 introduisant en son chapitre IV, un titre qui porte précisément cette appellation « Lutte contre le harcèlement moral au travail ».

En Nouvelle-Calédonie la situation diffère quelque peu, le code du travail métropolitain ne s'appliquant pas localement et l'entrée en vigueur du nouveau code pénal y étant récente. Ces raisons ont probablement contribué à laisser se développer le harcèlement sexuel mais aussi moral au travail. Heureusement, suite aux prises de position de certains organismes ou associations, le harcèlement sexuel tend à être de plus en plus dénoncé notamment lorsqu'il se produit sur le lieu de travail de la victime. A contrario, le problème du harcèlement moral au travail existe bien et le caractère nouveau de ce phénomène n'aide pas aisément à sa compréhension ni à sa prévention et encore moins à sa réparation. Aussi, la Commission de l'Enseignement, de l'Education, du Travail et de la Formation de l'Institution, nommée pour mener à bien cette étude, s'est inspirée à plusieurs reprises des travaux du Conseil Economique et Social National réalisés sur le sujet.

Les observations émises par le **Conseil Economique et Social** mais également par les Invités, ont été une source précieuse d'informations et de précisions quant aux spécificités néo-calédoniennes.

En revanche, le recueil de données chiffrées ne s'est pas fait aussi aisément de par l'absence d'études statistiques ou de sondages se rapportant au harcèlement sexuel ou moral.

Toutefois, ce point a été en partie résolu suite à la réalisation d'un sondage Louis Harris, initié à la demande du **Conseil Economique et Social** et après aval du Bureau de l'Institution. Les résultats feront l'objet d'un commentaire et d'une explication ultérieurs.

Enfin les deux volets du sujet soumis au Conseil Economique et Social – harcèlement sexuel et harcèlement moral - nous appelleront à suivre un développement simultané, une sorte de parallélisme des formes, des allers retours entre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, sur le lieu de travail.

### **3- Etat des lieux de la législation**

Au cours de ce développement, il a fallu répertorier tous les articles du code métropolitain du travail et du nouveau code pénal se rapportant au harcèlement sexuel, les dispositions législatives concernant le harcèlement moral relevant d'une loi adoptée par le Parlement, au mois de janvier de cette année. Bien évidemment, l'intérêt d'un tel travail ne réside pas dans un listing d'articles mais bien dans la prise en compte d'un phénomène sur les plans législatif et réglementaire, notamment face à la pression des organisations sociales, des associations ou tout simplement des travailleurs victimes de tels agissements.

A ce propos, contrairement à la démarche proposée plus haut d'étudier parallèlement le harcèlement sexuel et le harcèlement moral il apparaît plus judicieux, au cours de cette partie, de faire un comparatif entre le droit métropolitain et le droit local.

C'est la raison pour laquelle le **Conseil Economique et Social a recherché**, dans la législation locale du travail, des dispositions ayant trait au harcèlement. **Il s'est alors retrouvés** face à un vide juridique. En effet, seules les dispositions pénales sont applicables sur le Territoire alors que le droit du travail qui relève désormais des compétences de la Nouvelle-Calédonie, ne prévoit aucune disposition concernant le harcèlement sexuel au travail.

C'est là que des institutions telles que les missions, les associations ou encore le Conseil Economique et Social, prennent toute leur dimension en mettant en exergue le rôle de proposition qui est le leur.

Après avoir récapitulé, il apparaît d'une part que les dispositions du code métropolitain du travail ne s'appliquent pas en Nouvelle-Calédonie ; et d'autre part, que seul le volet pénal concernant le harcèlement sexuel y est réglementé.

C'est pourquoi il est intéressant de reprendre les articles du code métropolitain du travail et du nouveau code pénal qui définissent le harcèlement sexuel et qui posent les bases d'un système de sanction.

**- Le code métropolitain du travail prévoit, en son article L.122-46 « qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir subi ou refusé de subir, les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute autre personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. »**

A propos de cet article, il convient de souligner l'apparition d'une nouvelle disposition inscrite dans le premier alinéa : il s'agit en effet de réprimer le harcèlement sexuel pratiqué au profit d'un tiers. Remarquons aussi que bon nombre des dispositions qui constituent le code du travail ont été adoptées à la suite d'un vaste courant social qui a consisté en 1992, à améliorer sensiblement la protection des salariés et leurs conditions de travail. Il importe enfin de noter que depuis 1998, le Comité Economique et Social devenu aujourd'hui le Conseil Economique et Social de la Nouvelle-Calédonie, exprime le souhait de voir étendue à la Nouvelle-Calédonie, la loi de 1992, et particulièrement les dispositions qui régissent le harcèlement sexuel.

**- Quant à l'article 222-33 du code pénal applicable à l'identique en métropole et en Nouvelle-Calédonie, il dispose que « le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, est puni d'un an d'emprisonnement et de 100.000 francs d'amende. »**

A ce sujet, la jurisprudence est foisonnante en la matière. Par exemple, un PDG ne se rend pas coupable de harcèlement sexuel envers une salariée en lui manifestant des sentiments amoureux à l'aide de lettres et de poèmes sans pour autant abuser de son autorité par ordres, menaces, contraintes ou pressions dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles, dès lors que ces lettres et ces poèmes ne traduisent que l'émoi sentimental de son auteur, sans contenir aucun terme indécent ou obscène dépassant la simple expression d'une passion amoureuse et pouvant affecter la dignité de la personne salariée dans sa vie professionnelle.

Ainsi, on peut constater que la définition du harcèlement sexuel donnée par le nouveau code pénal comme la loi pénale en général ne permet au juge que de faire une interprétation et une application strictes. C'est peut être la raison pour laquelle les salarié(e)s victimes de harcèlement sexuel n'osent pas franchir le pas de la dénonciation.

En Nouvelle-Calédonie, il semblerait également que le voile ne soit pas tout à fait levé sur ces pratiques qui, pour la population, apparaissent encore tabou.

S'agissant des propositions de la Commission de l'Enseignement, de l'Education, du Travail et de la Formation, elles seront formulées ultérieurement, **le Conseil Economique et Social tenant** à mettre à profit les compétences de la Nouvelle-Calédonie en matière de droit du travail, pour espérer voir adoptées des mesures qui sanctionneraient fermement le harcèlement sexuel et moral au travail.

En revanche, il convient de souligner que le droit pénal relevant de l'Etat, il faudra attendre plus longtemps pour que les dispositions pénales récentes en matière de harcèlement moral y soient rendues applicables.

Concernant le harcèlement sexuel, il importe de préciser que seuls les ordres, menaces ou contraintes dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle sont sanctionnés au titre du harcèlement sexuel.

En effet, dès le moment où des ordres ou encore des contraintes sont accompagnés de gestes ou de passage à l'acte, on est alors en présence d'une agression sexuelle ou de violences légères, qui sont également réprimées par le nouveau code pénal et qui donc peuvent faire l'objet de poursuites pénales. En fait, il convient de rappeler que le harcèlement sexuel est défini précisément et que tout acte qui n'entrerait pas dans les limites prévues par l'article 222-33, n'est pas considéré comme du harcèlement.

Cette procédure relève bien d'une volonté de rationaliser le problème, de l'objectiver au maximum afin d'éviter tout dérapage qui empêcherait les chefs d'entreprise de donner de simples ordres. De plus il convient tout de même de maintenir une certaine convivialité entre les hommes et les femmes, à l'inverse des dérives observées fréquemment aux Etats-Unis par exemple.

En matière de lutte contre le harcèlement moral, une mention particulière est à décerner aux pays du Nord qui ont su très tôt identifier le problème et le régir au mieux en maintenant un certain équilibre entre employeurs et employés. La France fait partie de ces pays même si la reconnaissance du harcèlement moral au travail et la lutte contre ce fléau font l'objet de dispositions législatives plus récentes.

En Nouvelle-Calédonie, c'est le harcèlement sexuel qui fait l'objet d'une attention toute particulière grâce à l'éclairage apporté aux manifestations d'un tel phénomène, par les associations notamment, qui sont très actives sur le Territoire.

Quant au harcèlement moral, il fait désormais l'objet en métropole de dispositions législatives spécifiques notamment des articles L. 122-49 à L. 122-53 du code du travail métropolitain et 222-33-2 du code pénal qui ont été aménagés de façon à prendre en considération le harcèlement moral à l'instar du harcèlement sexuel.

**L'article 169** de la loi du 17 janvier 2002 prévoit un **article L. 122-49 du code du travail métropolitain** qui dispose qu' « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

*Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.*

*Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit ».*

**L'article 170** de la même loi insère, après la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal, une section 3 bis intitulée « *Du harcèlement moral* » comprenant un **article 222-33-2** ainsi rédigé : « *Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 Euros d'amende. »*

Le parallélisme de ces textes avec ceux concernant le harcèlement sexuel est frappant.

Il conviendra cependant, compte tenu du caractère récent de ces mesures, d'attendre un certain laps de temps afin d'en apprécier l'efficacité et la portée.

#### 4- Recensement des cas de harcèlement sexuel et moral au travail en Nouvelle-Calédonie

Il convient de préciser que l'élaboration de cette partie a été rendue possible en majorité grâce aux résultats de l'enquête Louis Harris, mais aussi grâce aux statistiques de la Gendarmerie Nationale.

##### - Recensement des cas de harcèlement sexuel au travail en Nouvelle-Calédonie

Connaissez-vous des cas de harcèlement sexuel ayant fait l'objet ou non de poursuites judiciaires ?		
Oui	16	2%
Non	395	52%
Chefs d'entreprise et inactifs	353	46%
	764	100%

( Base : population interrogée totale )

**16 personnes, soit 2 % de la population interrogée, estiment être ou avoir été victimes de harcèlement sexuel**

##### **Stade de la situation**

Ces cas de harcèlement sexuel ont-ils donné lieu à une action ?	
Oui, c'est jugé	7
Oui, l'enquête est en cours	1
Oui, les syndicats ont été avertis	1
Non, la personne n'ose pas le dénoncer	4
Ne répond pas	3
	16

En nombre de réponses

##### **Secteur d'activité**

Quel est le secteur de l'entreprise où vous travaillez ?	
Public	8
Privé	8
	16

D é t a i l d u s e c t e u r	
C o m m e r c e a l i m e n t a i r e	2
E d u c a t i o n	2
H o t e l l e r i e e t r e s t a u r a t i o n	2
A u t r e i n d u s t r i e	2
A d m i n i s t r a t i o n	2
P r e s s e e t m é d i a s	1
A g r i c u l t u r e e t p ê c h e	1
S a n t é , s o c i a l	1
B a n q u e a s s u r a n c e f i n a n c e	1
A u t r e s s e c t e u r s	1
N e r é p o n d p a s	2
	1 6

*Une précision est apportée quant aux effectifs qui sont trop faibles pour une interprétation statistique. C'est la raison pour laquelle il importe de se référer aux chiffres relevés par la Gendarmerie Nationale afin d'appréhender davantage le phénomène.*

### ATTEINTES AUX MOEURS

Période A : du 01/01/2001 au 26/06/2001

Période B : du 01/01/2000 au 30/06/2000

<b>INFRACTIONS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>Différence</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>Différence</b>
Viols sur majeurs(e)s	9	7	-2	1	7	6
Viols sur mineur(e)s	10	12	2	4	16	12
Harcèlements sexuels sur majeurs	3	6	3	3	4	1
Harcèlements sexuels sur mineurs	9	9	0	13	7	-6
Atteintes sexuelles	14	8	-6	8	10	2
<b>TOTAUX</b>	<b>45</b>	<b>42</b>	<b>-3</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>15</b>

<b>Infractions</b>	<b>Constatées</b>	<b>Elucidées</b>	<b>Victimes</b>	<b>Victimes mineures</b>	<b>Victimes majeures</b>	<b>Auteurs</b>	<b>Auteurs mineurs</b>	<b>Auteurs majeurs</b>
Viols sur majeurs	9	1	1	0	1	1	0	1
Viols sur mineurs	10	4	8	6	2	4	0	4
Harcèlement sexuel et autres agressions sur majeurs	3	3	3	0	3	1	0	1
Harcèlement sexuel et autres agressions sur mineurs	9	13	14	14	0	7	2	5
Atteintes sexuelles	14	8	8	4	4	7	0	7
<b>Totaux</b>	<b>45</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>18</b>

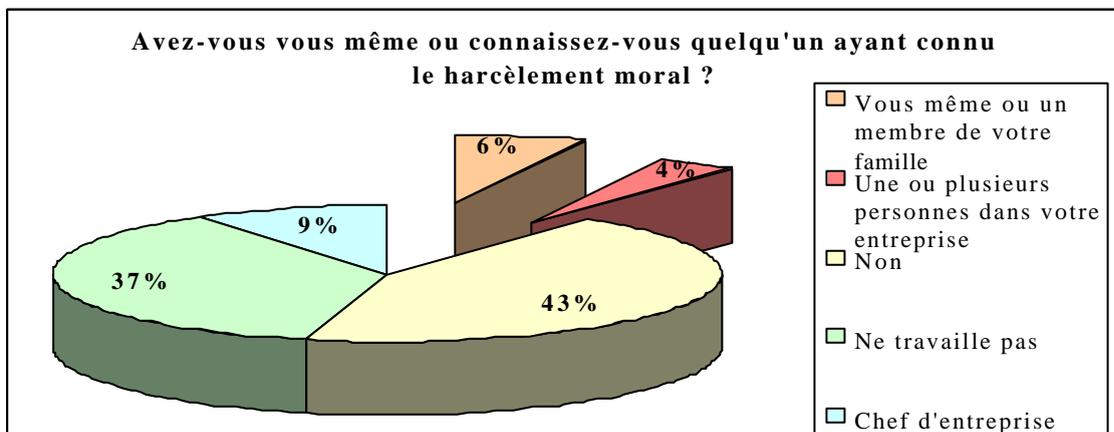
### HARCELEMENT

<b>INFRACTIONS</b>	<b>Constatés</b>	<b>Elucidés</b>
Harcèlement sexuel et autres agressions sexuelles contre des majeurs	3	4
Harcèlement sexuel et autres agressions sexuelles contre des mineurs	9	12
<b>TOTAUX</b>	<b>12</b>	<b>16</b>

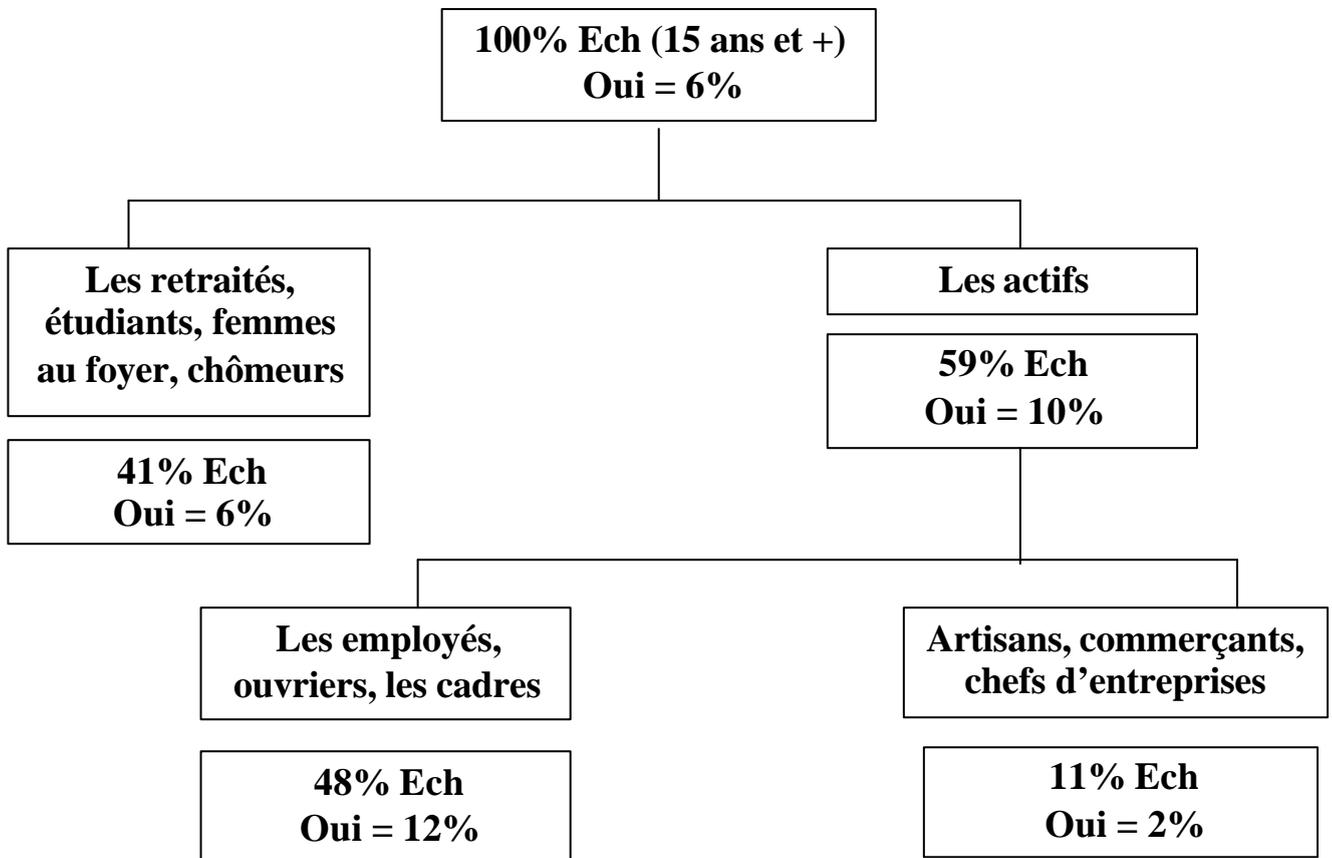
Etat des lieux du harcèlement moral au travail en Nouvelle-Calédonie

Avez-vous été victime de harcèlement moral ?		
<b>Victime</b>	<b>79</b>	<b>10%</b>
<i>Vous même ou un membre de votre famille</i>	49	6%
<i>Une ou plusieurs personnes dans votre entreprise</i>	30	4%
<b>Non victime</b>	<b>685</b>	<b>90%</b>
<i>Non</i>	332	43%
<i>Ne travaille pas</i>	281	37%
<i>Chef d'entreprise</i>	72	9%
	<b>764</b>	<b>100%</b>

*10 % de la population interrogée estime être ou connaître une personne ayant fait l'objet de harcèlement moral*



En fait, il convient de prendre en considération la population réellement employée. C'est la raison pour laquelle Louis Harris a réalisé une segmentation à partir des variables de l'étude, d'où il ressort que :



En ajoutant ceux qui connaissent une personne de leur entreprise qui a été victime de harcèlement moral, Louis Harris aboutit à 16 % des salariés. Cependant, ce chiffre doit être relativisé car en l'absence de définition juridique, l'institut de sondage a été contraint de prendre en compte les réponses des intéressés tel quel. Néanmoins, l'institut estime que les conséquences du harcèlement moral permettront de déterminer avec plus de précision l'impact de ce phénomène.

Les formes de harcèlement connues		
Humiliations	22	17%
Changement des conditions de travail (bureau, matériel)	17	13%
Pressions	43	34%
Sanctions injustifiées	17	13%
Acharnement, énervement constant du supérieur hiérarchique	24	19%
Racisme	1	1%
Menaces	2	2%
Plusieurs réponses possibles	126	100%

Les 79 personnes ayant déclaré avoir connu elles-mêmes le harcèlement moral, ou connaître quelqu'un dans leur entreprise ayant rencontré ce problème, décrivent le type de harcèlement

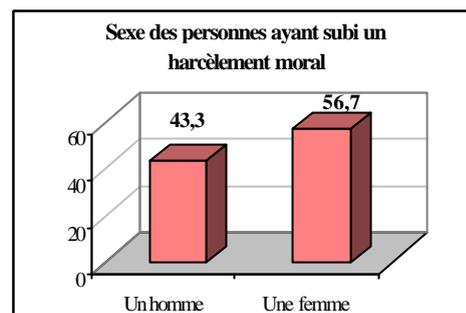


Le harcèlement moral se manifeste dans 34 % des cas par des pressions exercées sur le lieu de travail, par un acharnement du supérieur hiérarchique dans 19 % des cas

Sexe de la personne ayant subi le harcèlement moral		
Un homme	39	43,3
Une femme	51	56,7
	90	100

Le harcèlement moral concerne un peu plus les femmes que les hommes.

Mais les femmes sont loin d'être les seules concernées par le harcèlement moral.



Base : les 90 personnes concernées par le harcèlement moral.  
Il pouvait y avoir plusieurs personnes concernées pour un même répondant.

Secteur d'appartenance de la victime de harcèlement		
		%
Public	54	60
Privé	36	40
	90	100

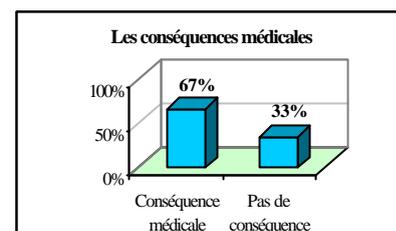
Base : les 90 personnes concernées par le harcèlement moral. Il pouvait y avoir plusieurs personnes concernées pour un même répondant.

Le secteur public est légèrement plus mis en cause que le secteur privé en matière de harcèlement moral



Secteur d'activité en détail		
		%
Education	12	13
Administration	11	12
Autre industrie	11	12
Santé, social	10	11
Autre commerce non alimentaire	8	9
Hotellerie et restauration	6	7
Banque assurance finance	6	7
Construction et BTP	5	6
Autres secteurs	4	4
Presse	2	2
Tourisme	2	2
Transport et commerce	1	1
Commerce alimentaire	1	1
Commerce et réparation automobile	1	1
Immobilier	1	1
Ne répond pas	9	10
	90	100

Conséquences d'un point de vue médical	1ère conséquence	2ème conséquence	Total	Total en %
Arrêt de travail	30	0	30	28%
Dépression	15	19	34	31%
Stress	6	0	6	6%
Problème cardiovasculaire	1	0	1	1%
Suicide	1	0	1	1%
Pas de conséquence	36	0	36	33%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>19</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>



Dans **67 %** des cas, il y a une conséquence médicale.

Conséquences médicales	Total	%
Arrêt de travail	30	42%
Dépression	34	47%
Stress	6	8%
Problème cardiovasculaire	1	1%
Suicide	1	1%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

*La principale conséquence est la dépression, suivie de l'arrêt de travail.*

*Considérant les 67 % de cas qui ont subi des conséquences médicales, Louis Harris a estimé que le harcèlement moral touchait réellement 11 % des employés.*

### Répartition des 63 conséquences professionnelles citées

Conséquences professionnelles		%
Démission	23	37%
Blocage de l'avancement	19	30%
Départ négocié	8	13%
Mutation	4	6%
Licenciement	2	3%
Manque d'efficacité	2	3%
Changement de bureau / de service	2	3%
Retraite anticipée	1	2%
Congé longue durée	1	2%
Changement de statut professionnel	1	2%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

*Dans 68 % des cas, il y a une conséquence professionnelle. Les deux principales conséquences sont la démission et le blocage de l'avancement professionnel.*

## TITRE SECOND – COMMENTER ET PROPOSER POUR AGIR

### 1- Définitions

S'agissant du harcèlement sexuel ( a/ ), il convient de préciser que cette notion est effectivement circonscrite avec notamment les articles du code du travail métropolitain et du nouveau code pénal susvisés. En revanche le harcèlement moral avait en grande partie, fait l'objet d'analyses et de définitions réalisées et conçues par des associations de victimes, des spécialistes du monde du travail jusqu'à l'intervention de la loi de janvier 2002 adoptée suite aux travaux du Conseil Economique et Social National. D'où un panel de définitions susceptibles d'être proposées aux décideurs locaux et adaptées à la Nouvelle-Calédonie ( b/ ).

#### a/ Définitions du harcèlement sexuel

A propos du harcèlement sexuel, nous avons distingué deux définitions, à savoir : celle du code du travail métropolitain et celle du nouveau code pénal.

Rappelons que le code du travail énonce entre autre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir subi ou refusé de subir le harcèlement d'un employeur ou de toute autre personne qui aurait abusé de l'autorité que lui confèrent ses fonctions en donnant des ordres, en proférant des menaces, en imposant des contraintes ou exerçant des pressions dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'une autre personne. Le code du travail dispose également que tout salarié qui aura témoigné de tels agissements ou qui les aura relatés, ne pourra être ni sanctionné ni licencié pour ce motif.

Le nouveau code pénal punit d'un an d'emprisonnement et de 100.000 francs d'amende la personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, harcèle autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. Malgré une apparente simplicité dans sa rédaction, cet article connaît pourtant des complications se rapportant à son application. En effet, il convient de démontrer l'existence d'**un rapport d'autorité** entre la victime et l'auteur et par voie de conséquence, **une relation de subordination**.

En règle générale, les rapports d'autorité s'entendent des liens hiérarchiques professionnels, d'éducation, ou encore d'autorité publique voire même de dépendance économique. Les rapports d'ordre religieux peuvent être considérés comme des rapports d'autorité.

Concernant l'étude qui est la nôtre, il s'agit plus précisément d'analyser le phénomène lorsqu'il se produit en entreprise, c'est-à-dire sur le lieu de travail de la victime. La jurisprudence et notamment la jurisprudence pénale, semble imposer une répétition des faits mais il n'est pas certain qu'un unique fait ne puisse être à lui seul constitutif de harcèlement sexuel dès lors que les conditions précédemment définies sont remplies.

En revanche, la demande de relations sexuelles se doit d'être explicite ce qui rend la recherche de preuves plus ardue. De plus, il faut rappeler que tout harcèlement sexuel qui est accompagné de gestes constitue alors une agression sexuelle, également réprimée par le code pénal. Pareillement, il convient de signaler que le harcèlement homosexuel est puni au même titre que le harcèlement entre deux personnes de sexe opposé.

Enfin, il s'agit avant tout **d'un problème fondamental de preuves avec toute l'importance accordée à un éventuel passage à l'acte**. Il est parfois difficile de distinguer entre le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

Il est vrai que, dans certains cas, les victimes ne font pas preuve d'une grande objectivité, soit à la suite d'une mauvaise interprétation des textes législatifs qui ne sont pas forcément accessibles à la compréhension de tous. Soit parce que les victimes, martyrisées et brisées au fond d'elles, ont été lassées d'avoir eu à subir ces pressions, se sont retrouvées mises «au ban de la société », pour finalement perdre leur emploi. Or un nouveau problème survient alors, qui est lié à l'exiguïté de la Nouvelle-Calédonie.

En effet, la révélation des faits avérés rend problématique la recherche par les victimes d'un nouvel emploi. La victime d'un harcèlement sexuel peut de ce fait tout simplement abandonner, tourner la page et continuer à vivre et notamment à travailler avec ce passé.

On remarque que les conséquences physiques, psychiques en matière de harcèlement sexuel, sont similaires à celles inhérentes à un harcèlement moral. Néanmoins, cette législation étant récente, les services de police, de gendarmerie et de justice ne doutent pas de la prise de conscience qui s'effectue au niveau de la population active et même de la population en général. Ils prédisent, et cela est un peu le corollaire de ce qui a été indiqué précédemment, une augmentation des dénonciations. Les services de police reconnaissent d'ailleurs que bon nombre de dénonciations sont prises sous main courante, et que ces témoignages ressortent effectivement au cours d'enquêtes qui se recoupent.

Pour l'année 2001, les services judiciaires ont comptabilisé **2 cas de harcèlement sexuel en entreprise**, ces deux affaires ayant eu la suite pénale ouverte en de telles situations. Il est donc raisonnable de penser que les cas de harcèlement sexuel sont en voie d'être sérieusement maîtrisés.

#### b/ Propositions de définition du harcèlement moral

A propos du harcèlement moral au travail, il convient de reconnaître que ce phénomène prend de plus en plus d'ampleur en France comme dans toutes les grandes métropoles. En Europe notamment, les pays ont appréhendé de différentes façons le harcèlement moral et il se trouve que ceux du Nord de l'Europe ont développé une législation des plus avancées en la matière.

La France ne démerite pas et plusieurs spécialistes du monde du travail, des ergonomes, des professeurs d'université voire même des professionnels de santé l'ont dénoncé. C'est la raison pour laquelle dans une époque récente le Gouvernement de la République a demandé au Conseil Economique et Social National, de mener des travaux afin de l'éclairer sur ce sujet.

A l'instar des travaux que mène actuellement notre Institution, le Conseil Economique et Social National a suivi le schéma général de l'analyse du phénomène, de sa définition et des solutions qu'il conviendrait d'apporter afin de régler ce problème. Ainsi pour analyser puis définir le harcèlement moral, les Conseillers Nationaux ont fait appel à des socioprofessionnels et notamment des associations.

Bien évidemment, s'est imposée la nécessité d'élaborer un concept du harcèlement moral qui puisse à la fois englober l'éventail des situations rencontrées dans de tels cas sans toutefois laisser la porte ouverte aux abus qui peuvent naître lorsque certains salariés font preuve de peu d'objectivité. Deux associations majeures bien que récemment créées, ont pu de cette façon apporter leurs définitions. Il s'agit de l'association « **Mots pour maux au travail** » et de « **l'association nationale des victimes de harcèlement psychologique au travail** ».

- La première définit le harcèlement moral comme « **une souffrance infligée sur le lieu de travail de façon durable, répétitive et/ou systématique par une ou plusieurs personnes à une autre, par tout moyen relatifs aux relations, à l'organisation, aux contenus et aux conditions de travail en les détournant de leur finalité, manifestant ainsi une intention consciente ou inconsciente de nuire voire de détruire** ».

- La seconde association estime que « **le harcèlement psychologique au travail est une violence répétée mise en œuvre par une ou plusieurs personnes à l'encontre d'une victime afin d'atteindre son seuil de déstabilisation pour mieux instituer son aliénation. Il porte atteinte à la dignité, à l'intégrité physique et psychique de la victime. Il est aggravé quand il est mis en œuvre par une ou des personnes ayant autorité sur la victime. Le harcèlement psychologique au travail est un processus institutionnel. A ce titre, il véhicule un discours manifeste ou latent qui traverse tous les acteurs de la collectivité professionnelle et qui révèle les mentalités à l'œuvre au sein de celle-ci. Le harcèlement psychologique au travail est un analyseur (*révélateur*) de l'institution Travail** ».

Bien que la notion de **dignité** ne soit pas expressément invoquée dans la première définition au contraire de la seconde, il est évident qu'il s'agit d'un principe qui prend une importance considérable, qui joue même le rôle principal dans la résolution du harcèlement moral. En revanche l'Association Nationale des Victimes de Harcèlement Psychologique au Travail semble privilégier les termes de « *harcèlement psychologique* ». Quoiqu'il en soit, ces deux associations sont reconnues d'utilité publique et font preuve d'efficacité et de réseaux étonnamment organisés.

A ce sujet, le Conseil Economique et Social National a également auditionné des spécialistes tels que Marie-France HIRIGOYEN ou encore Heinz LEYMANN.

Marie-France HIRIGOYEN pense que le harcèlement moral est constitué par « **toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, afin de mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail** ».

Heinz LEYMANN emploie quant à lui le terme anglais de « *mobbing* » pour faire allusion au harcèlement moral qu'il décrit comme « **l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne ( la cible ). Par extension, le terme s'applique aussi aux relations entre les agresseurs et les victimes** ».

Grâce à l'examen de l'ensemble de ces dispositions et au bilan des auditions menées dans le cadre de ces travaux, le Conseil Economique et Social National a pu concevoir la définition suivante : « **Constitue un harcèlement moral au travail, tous agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles de travail d'une ou de plusieurs victimes, de nature à porter atteinte à leurs droits et leur dignité, pouvant altérer gravement leur état de santé et pouvant compromettre leur avenir professionnel** ».

Cette définition, dont la substance met en évidence les aspects humain, relationnel et matériel, fait ressortir en filigrane plusieurs spécificités du harcèlement moral au travail. Ce dernier survient du fait et à l'occasion du travail, en présence de cadres, de salariés ou d'agents, non pas de personnes mais d'un collectif. Cette disposition prend également en considération non pas les seules relations psychiques mais aussi les relations sociales encadrées par un ensemble de droits et de devoirs constituant le contrat de travail pour les salariés du privé et des associations ou le statut public pour les agents relevant des administrations. Les minutes des travaux du Conseil Economique et Social National démontrent que cette assemblée se devait d'échafauder une définition préalable aux moyens de prévention pour envisager éventuellement une prise en charge de la victime au cas où la prévention aurait été inefficace. Ces moyens de prévention feront l'objet d'un examen ultérieur.

## **2- Bilan des auditions menées par l'Institution**

Madame Robineau, responsable de la Mission aux Droits des Femmes auprès de la Province Sud, est souvent amenée à relever et constater, au cours des différentes réunions organisées par elle, que dans le cadre des violences faites aux femmes, un thème transversal est récurrent, celui du harcèlement. Elle note que le nombre de cas de harcèlement est en constante augmentation mais distingue déjà le harcèlement sexuel du harcèlement moral. Afin de circonscrire l'étude et dans un souci de précision, **le Conseil Economique et Social souhaite** recentrer le sujet sur l'environnement de travail, de part la place qu'il occupe et le rôle qu'il joue dans la vie quotidienne de toute personne.

Pour instruire au mieux cette saisine, **le Conseil Economique et Social a établi** un programme des auditions à mener afin de recueillir le maximum d'informations à ce sujet. Ainsi, **il a invité** successivement l'Association SOS Violences Sexuelles et un organisme de formation, la C.C.I ( a/ ), la Gendarmerie Nationale et la Police Nationale (b/ ), la Direction du Travail et la Direction des Ressources Humaines et de la Fonction Publique Territoriale ( c/), la Présidente du Tribunal du Travail et le Procureur de la République ( d/ ).

a/ Les socioprofessionnels : l'Association S.O.S Violences Sexuelles et la Chambre de Commerce et d'Industrie

L'Association S.O.S Violences Sexuelles :

- Il ressort des observations de l'Association que certaines victimes de harcèlement sexuel sont parfois de très jeunes personnes. **Le Conseil Economique et Social a** d'ailleurs pris acte du regret de l'Association qui constate que peu d'affaires arrivent en justice alors que ces faits concernent aussi bien le secteur privé que le secteur public.

Mais elle relève également le manque de soutien et de solidarité entre collègues ou encore l'absence de cohésion au sein des organisations syndicales quel que soit le secteur professionnel. A propos, elle observe que la non-intervention dans ce genre de situations, peut être considérée comme de la complicité passive. En revanche, elle dénonce le secteur public qui n'accompagne pas forcément les sanctions pénales de sanctions administratives et qui préfère, toujours selon les propos de l'Association, «déplacer» la victime. En **2000**, l'Association a relevé **6** cas de harcèlement pour l'année ; alors qu'elle comptabilisait déjà **6** cas pour les **6 premiers mois de l'année 2001**.

- Concernant le harcèlement moral au travail, l'Association admet que son action porte moins sur cet aspect du harcèlement mais elle précise que si une majorité de femmes se retrouvent victimes de harcèlement sexuel, à contrario, une majorité de femmes se rendent coupables de harcèlement moral. Mais surtout, l'Association tient à signaler le cas grave des jeunes femmes enceintes qui subissent les réprimandes et les observations de certains employeurs qui tentent ainsi d'obtenir leur démission pour éviter d'avoir à appliquer la législation très protectrice qui entre alors en vigueur en de telles circonstances. Par exemple, des employeurs peu scrupuleux refusent obstinément tout compromis relatif à l'aménagement du temps de travail afin d'améliorer les conditions de travail des futures mamans.

#### La Chambre de Commerce et d'Industrie :

- L'intérêt de cette audition a résidé pour **le Conseil Economique et Social**, dans le fait que bon nombre des personnes qui suivent les différentes formations proposées par ces organismes consulaires au grand public, sont effectivement de jeunes gens ayant le statut de stagiaires et dépendant de ce fait d'un employeur chargé de les former et par voie de conséquence de les évaluer, d'où un risque éventuel d'abus. Une description des formations prodiguées par la Chambre est ainsi réalisée et il se trouve que certains apprentissages nécessitent le placement des stagiaires en entreprise, directement sous la responsabilité d'employeurs qui collaborent aux stages : « les maîtres de stage ». **Le Conseil Economique et Social** a également noté qu'en **10 ans, 3 plaintes « internes »** ont fait l'objet de procédures sans pour autant aboutir. Certains stagiaires reprochaient à leur maître de stage, d'exercer à leur encontre des faits relevant de l'incrimination de harcèlement sexuel. En revanche, aucun fait de cette nature n'a été constaté au sein même de la Chambre de Commerce et d'Industrie.

- En fait la difficulté à récolter des témoignages et des preuves est bien signifiée, d'où l'absence de plaintes devant les autorités de Justice. De plus, il n'est pas impossible que certaines accusations soient portées à la suite d'échec à des stages ou de mésententes graves entre stagiaires et maîtres de stage. Il est précisé au **Conseil Economique et Social** que ces problèmes ont concerné en majorité des jeunes filles ou femmes, et des employeurs de sexe opposé. De plus, la C.C.I insiste sur le fait que seules les affaires se rapportant à des mineurs font l'objet d'une enquête administrative menée par ses services. Ceci constitue une obligation pour la Chambre c'est la raison pour laquelle elle fait appel aux services d'une éducatrice spécialisée.

Enfin, la Chambre consulaire constate que la prise en compte du phénomène de harcèlement moral au travail est bien trop récente pour pouvoir en discuter avec objectivité devant **le Conseil Economique et Social**.

En revanche, l'existence d'un tel problème n'est en aucun cas déniée mais il est recommandé là encore une certaine vigilance dans la mesure où des accusations peuvent être portées injustement par des employés insatisfaits.

Ayant constaté que le harcèlement sexuel et le harcèlement moral existent bien en Nouvelle-Calédonie, il importe par la suite d'avoir un chiffre approximatif des affaires qui ont pu être traitées par les services de Justice.

#### b/ Les forces de Gendarmerie Nationale et de Police Nationale

##### La Gendarmerie Nationale :

- La Gendarmerie Nationale étant compétente sur l'ensemble du territoire de la Nouvelle-Calédonie, à l'exception de la ville de Nouméa, les données ainsi récoltées ont constitué une précieuse source d'informations quant à l'approche et la compréhension du harcèlement sexuel et moral par les populations de l'Intérieur et des Iles. Mais la Gendarmerie Nationale a également fourni des statistiques qui permettent de mettre en évidence d'une part les cas de harcèlement sexuel et d'autre part les affaires d'agressions sexuelles, qui sont deux infractions distinctes. S'agissant des atteintes aux mœurs (notion qui comprend notamment le harcèlement sexuel), il convient de préciser que les gendarmes ont principalement relevé des attouchements et bien souvent ces infractions sont constituées alors que la tentative de viol n'est pas établie. La majorité des faits sont ainsi constatés dans les tribus et un lien de parenté existe entre la victime et l'auteur. Quant aux faits entre employeur et employé(e), la Gendarmerie n'en a pas constaté à ce jour.

<b>FAITS CONSTATES AYANT ABOUTI A DES PLAINTES</b>		
<b>ANNEES</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
<b>Plaintes pour harcèlement sexuel</b>	6	3
<b>Plaintes pour harcèlement sexuel sur mineurs</b>	9	9

Les forces de Gendarmerie reconnaissent tout de même l'existence d'un chiffre noir, avec d'importantes disparités entre le Nord, le Sud et les Iles. Ils rappellent notamment que le code du travail métropolitain n'est pas applicable à la Nouvelle-Calédonie et qualifient la législation européenne en matière de harcèlement sexuel de sévère.

- La Gendarmerie Nationale ayant aussi été invitée à se prononcer sur le harcèlement moral au travail, elle a précisé à l'époque que ce problème ne faisait l'objet d'aucune incrimination pénale et donc par voie de conséquence, d'aucune poursuite pénale. Bien évidemment l'existence de tels conflits au sein des entreprises n'est à aucun moment remise en cause par les gendarmes mais malheureusement ils ne faisaient l'objet d'aucune sanction que ce soit sur le plan pénal ou même en matière de droit du travail. De plus, malgré l'existence d'un projet de loi relatif au harcèlement moral en cours d'élaboration au Parlement, les gendarmes ont évoqué la différence notoire entre ce genre de harcèlement et un harcèlement de nature sexuelle où la procédure repose sur des **faits concrets**. Alors que les atteintes psychologiques sont appréhendées de façon distincte selon chaque individu, rendant ainsi difficile la matérialisation des cas de harcèlement moral. Là encore l'importance de la preuve a été rappelée et le meilleur témoignage qui puisse exister est celui qui se trouve corroboré par des personnes neutres. Il n'est pas impossible non plus que des pressions morales soient exercées pour arriver à des fins sexuelles.

### La Police Nationale :

- A l'instar de la Gendarmerie Nationale, les officiers de la Police Nationale venus éclairer le **Conseil Economique et Social** à propos du sujet qui fait l'objet de cette saisine, ont tenu à rappeler, concernant le harcèlement sexuel au travail, l'article **222-33** du **nouveau code pénal** et notamment l'obligation de rapporter un lien de subordination entre l'employeur (ou toute personne ayant autorité) et le salarié victime. Comme il s'agit d'une législation récente, l'entrée en vigueur du nouveau code pénal ne datant que de 1996 en Nouvelle-Calédonie, les policiers pensent que les plaintes pour harcèlement sexuel vont aller grandissant, avec une augmentation du nombre des dénonciations. Pour l'année **2001**, seulement **2 procédures ont abouti à une décision de justice**. Mais les services de Police se sont montrés plutôt rassurants et optimistes quant à l'avenir en déclarant que bon nombre de témoignages sont pris sous main courante mais qu'il arrive que ces faits ressortent au cours d'enquêtes se rapportant à des affaires qui se recourent.

- En revanche, les policiers admettaient également qu'il n'existait aucune loi en matière de harcèlement moral au travail, d'où un vide juridique qui, selon eux, était sur le point d'être comblé grâce à l'adoption prochaine d'une législation. Néanmoins, ils préconisent tout de même de saisir le Tribunal du Travail en cas de harcèlement moral, afin de mettre en cause les erreurs que l'employeur aurait pu commettre à l'égard du salarié. Au cours des débats, il a été fait allusion à des arrêts rendus par les sections Travail des Cours d'Appel de Riom et de Versailles. En effet, ceux-ci ont pris en considération des éléments qui mettaient en cause les agissements d'un employeur dans le suicide de personnes ayant subi des pressions et des faits déstabilisants. Toutefois, les policiers reconnaissent qu'il s'agit de procédures lourdes de conséquence pour tout salarié qui ose remettre en cause son employeur. Il règne effectivement une réelle peur de perdre son travail, avec par la suite un climat de suspicion qui pèse sur la victime lors de la recherche d'un nouvel emploi.

Comme le conseillent les officiers de la Police Nationale, il est toujours possible de saisir le Tribunal du Travail. Il convient tout de même de préciser que **la Direction du Travail** a notamment pour mission de résoudre ce genre de conflits entre employeurs et employés. En revanche, s'agissant du personnel de l'administration et tout particulièrement des fonctionnaires, il importe de faire appel à la **Direction des Ressources Humaines et de la Fonction Publique de la Nouvelle-Calédonie**.

### c/ La Direction du Travail et la Direction des Ressources Humaines et de la Fonction Publique Territoriale

#### La Direction du Travail :

**Le Conseil Economique et Social** ayant recueilli un nombre important d'informations relatives au harcèlement sexuel, la Direction a surtout développé l'aspect moral du harcèlement même si elle reconnaît que le harcèlement sexuel existe notoirement alors qu'il reste un problème caché et que beaucoup de jeunes femmes (majoritairement touchées par ce fléau) n'osent pas franchir le pas de la dénonciation.

Concernant le harcèlement moral au travail, elle insiste sur le caractère insidieux et pervers d'un tel comportement et pense qu'il touche plus d'hommes que de femmes. Elle observe que ces agissements relèvent d'une série, d'une accumulation de brimades et de vexations. Elle cite par exemple « les mises au placard » qui, si elles se répètent dans un contexte de brimades, peuvent effectivement être constitutives de harcèlement. Mais devant les difficultés rencontrées lors de la recherche de témoignages ou de la constitution de preuves sérieuses, la majorité des salariés capitulent. Certains d'entre eux viennent tout de même demander conseil auprès du personnel de la Direction. Ainsi **une vingtaine de cas** a été relevée sur les années **2000-2001**. C'est la raison pour laquelle la Direction a tenu à faire valoir les droits auxquels tout salarié peut prétendre en Nouvelle-Calédonie, tel qu'un **droit d'alerte et de retrait** qui permet à un salarié d'alerter son employeur quand il a un motif légitime de penser que sa santé peut être atteinte au travail, et de se retirer d'une situation professionnelle dangereuse si l'alerte perdure.

Suite aux différentes observations du **Conseil Economique et Social** quant aux suicides de salariés ou du moins aux tentatives de suicide, il en ressort que ces dernières peuvent être rattachées à des **accidents du travail** dès lors qu'il se produit un **fait brutal dans le cadre du travail**.

A propos des relations de harcèlement moral entre collègues, la Direction du Travail a rappelé la jurisprudence de la Cour de Cassation qui engage désormais la faute de l'employeur qui est « responsable » des salariés qui se rendent coupables de harcèlement. En effet, les magistrats de la cour suprême de l'ordre judiciaire, estiment que l'employeur se doit de veiller à la bonne marche de l'entreprise. L'existence de complicité entre le supérieur et certains collègues à l'encontre d'un autre collègue est également sanctionnée.

Enfin, la Direction a conclu en observant que l'ensemble des catégories socioprofessionnelles est concerné, même les fonctionnaires qui sont passibles de sanctions pénales, bien qu'ils soient régis par des statuts légaux spécifiques.

#### La Direction des Ressources Humaines et de la Fonction Publique Territoriale :

Une des spécificités de la Fonction Publique est d'être régie par des lois, des règlements ou encore des délibérations. Ainsi le traitement, l'avancée de la carrière ou encore la mise à la retraite en passant par les droits et obligations des fonctionnaires et des contractuels de l'administration revêtent un caractère légal, objectif et impersonnel qui fait d'eux des citoyens certes, mais des citoyens particuliers.

Ainsi la délibération de 1990 qui fixe les droits et obligations des fonctionnaires, prévoit un dispositif général de protection fonctionnelle des fonctionnaires assuré par le service dont relève l'agent. Dans les faits, cette protection fait l'objet d'une extension aux personnels contractuels. Ces derniers, qui bénéficient toutefois de la possibilité de saisir le Tribunal du Travail dont ils relèvent initialement, peuvent donc se prévaloir des dispositions du Droit du Travail. Comme tout citoyen, ces personnels subissent d'éventuels préjudices : des menaces, des violences, des voies de fait, des injures, des diffamations ou des outrages au cours de l'exercice de leurs fonctions.

Le service public dont dépend l'agent a la faculté de se subroger dans les droits de la victime, de se porter partie civile ou encore de prendre en charge les frais d'avocat ou l'indemnisation de la victime. En cas de harcèlement, l'agent doit en informer son supérieur hiérarchique qui diligente une enquête avant de décider d'une éventuelle procédure disciplinaire.

Le supérieur hiérarchique ou l'agent qui se rend coupable de harcèlement peut se voir infliger des sanctions administratives suite à une procédure disciplinaire engagée devant le Conseil de Discipline. Et bien que les fautes ne fassent l'objet d'aucune définition légale, les sanctions sont en revanche déterminées. Il s'agit de l'avertissement, du blâme, de la radiation du tableau d'avancement, du déplacement d'office, de l'abaissement d'échelons, de la rétrogradation et de la révocation avec ou sans suspension des droits à pension. Néanmoins, le Conseil de Discipline a également la possibilité de surseoir à statuer dans l'attente d'un jugement pénal ou encore de prononcer des mesures conservatoires qui entraînent la suspension des fonctions durant un délai maximum de suspension de 6 mois. Bien évidemment la question d'un harcèlement exercé par le supérieur hiérarchique direct s'est posée et la solution consisterait à saisir l'autorité administrative dont dépend le supérieur hiérarchique. En fait aucun grief ayant abouti à une procédure disciplinaire pour harcèlement sexuel ou moral n'a été répertorié, il semble que ces problèmes demeurent encore de véritables tabous. Malgré tout, ils existent et certaines affaires font l'objet d'actions en justice.

#### d/ La Présidente du Tribunal du Travail et le Procureur de la République

##### La Présidente du Tribunal du Travail :

Au cours de cette audition, l'accent a bien évidemment été mis sur les articles du code du travail métropolitain mais aussi sur ceux du code civil voire même du nouveau code pénal. En effet, bien que le code du travail métropolitain ne soit pas applicable en Nouvelle-Calédonie, il prévoit un panel d'articles qui protège le salarié victime de harcèlement sexuel dans les entreprises : les articles **122-46 et suivants**. Non seulement le salarié qui refuse ou dénonce de tels agissements est protégé, mais ces articles énoncent aussi que tout autre salarié qui dénonce ou témoigne de ces agissements, se verra attribuer la même protection. De plus, les principes généraux du droit du travail font profiter le doute aux salariés. Malheureusement le problème de rapporter des preuves fiables se pose à nouveau, avec une difficile matérialisation des preuves. Par exemple, la Présidente du Tribunal du Travail dénonce les démissions « déguisées » des femmes enceintes.

Ainsi, le salarié victime de harcèlement sexuel peut porter plainte individuellement ou par l'intermédiaire d'une association ou d'un groupement ayant une existence légale. Les syndicats ont bien évidemment la faculté d'agir en justice afin de représenter leurs adhérents après accord écrit de ces derniers. En revanche, le Tribunal du Travail n'est pas compétent pour trancher les litiges collectifs. Les réparations sont d'ordre pécuniaire mais toutefois, la réintégration d'un salarié licencié est impossible sauf s'il s'agit d'un travailleur protégé.

##### Le Procureur de la République :

Le Procureur de la République a insisté sur les différences notoires existant entre la Métropole et la Nouvelle-Calédonie. Il a rappelé, à l'instar de la Présidente du Tribunal du Travail, les articles du code du travail métropolitain applicables en la matière et est revenu plus particulièrement sur l'article **222-33 du nouveau code pénal**.

Il estime que toute menace greffée à une relation d'autorité et à un rapport hiérarchique, accompagnée de demandes explicites de relations sexuelles, constitue un cas de harcèlement sexuel. Il insiste notamment sur le climat général qui témoigne d'une véritable violence psychologique qui, il en convient, est relativement grave. Le Procureur de la République a également mis en exergue le problème fondamental de la preuve avec toute l'importance de l'acte. Et cela à tel point qu'il constate que les services de Police aussi bien que ceux de la Gendarmerie, rencontrent parfois des difficultés à distinguer le harcèlement sexuel de l'agression sexuelle.

Il rappelle la peine encourue en cas de harcèlement sexuel qui est d'un an d'emprisonnement, de 100.000 francs français d'amende avec la possibilité pour les magistrats de prononcer des peines complémentaires. En revanche, s'agissant d'un jugement de droit commun, les juges ne peuvent pas prononcer des peines de publication ou d'affichage du jugement. De plus, la victime peut demander le huis clos.

### **3- Observations et propositions du Conseil Economique et Social**

#### **a) Observations**

**Le Conseil Economique et Social chargé** de mener à bien cette saisine relative au harcèlement sexuel et moral au travail, **tient** à remercier l'ensemble des personnalités socioprofessionnelles qui ont participé à ces travaux. En effet, ceux-ci ont été enrichis de connaissances et d'informations qui se rapportent au monde du travail en Nouvelle-Calédonie et qui permettent la compréhension d'un bon nombre de faits qui régissent la vie professionnelle de la majorité des Calédoniennes et des Calédoniens.

Chacun sait l'importance attachée à la reconnaissance et au respect de la dignité de la personne humaine et de ses compétences, dans une société où, justement, le *travail* fait office de véritable institution. Leur remise en cause, pour des raisons autres que celles qui relèvent de la bonne marche de l'entreprise, par des moyens avilissants n'ayant rien de comparable avec les techniques d'encadrement et de management, est lourde de conséquences pour le travailleur qui en est victime.

Et justement le harcèlement sexuel et le harcèlement moral au travail font partie de ces comportements qui n'ont en aucun cas leur place au sein d'une entreprise. C'est la raison pour laquelle le Parlement a légiféré afin que la preuve du harcèlement sexuel et tout récemment le harcèlement moral puisse désormais être rapportée plus aisément et que les délits constatés soient sanctionnés sur le plan professionnel (par le biais du droit du travail) et sur le plan pénal. Ces législations ont fait leur preuve en métropole et dans les pays développés et industrialisés en général au fur et à mesure de leur introduction, alors que la Nouvelle-Calédonie n'en est qu'aux prémices d'une application de l'article 222-33 du nouveau code pénal, qui sanctionne le harcèlement sexuel. C'est d'ailleurs pour cette raison que **le Conseil Economique et Social estime** que la population manque de recul pour évaluer au mieux ces deux problèmes de société. Cette impression est bien évidemment corroborée par les différentes personnalités qui ont été auditionnées à ce sujet et qui affirment que les dénonciations sont bien trop récentes et peu nombreuses pour que la population néo-calédonienne puisse réellement en prendre conscience.

Mais **le Conseil Economique et Social évoque** également la peur de perdre son emploi, la peur de manquer de crédibilité face à son entourage et face à la Justice mais aussi la crainte de voir son avenir professionnel terni pour toujours dans un pays aussi exigu que le nôtre. **Le Conseil Economique Social mesure** en effet les répercussions de tels événements sur la vie d'une personne victime qui se retrouverait rejetée du monde professionnel puis, petit à petit, repoussée par l'ensemble de son entourage. **Il remarque**, par extension, que les personnes qui ont été victime d'une agression à caractère sexuel, sont très peu soutenues et encadrées. **C'est la raison pour laquelle le Conseil Economique et Social salut, félicite et encourage les différentes associations qui viennent en aide aux victimes.**

Une meilleure appréhension du problème est venue des résultats de l'enquête et du sondage effectués par l'institut Louis Harris à partir d'un échantillon constitué sur la base de la structure de la population âgée de **20 ans et plus, sur le Grand Nouméa**. Il aurait été intéressant de pouvoir prolonger cette étude dans l'Intérieur et aux Iles mais cela n'a pu se faire. Nul doute en effet que les employés d'entreprises éloignées ou isolées sont plus enclins à se retrouver exposés, par un manque d'informations et de prévention. De plus, la tranche de la population est comprise entre 20 ans et plus. Bien évidemment, une étude qui aurait inclus l'ensemble de la population en âge de travailler (donc à partir de 16 ans), sur tout le Territoire, aurait été difficile et longue à mener. Donc la population est loin d'avoir éradiqué le harcèlement sexuel au travail. Mais alors que penser du harcèlement moral ? Face à ces deux problématiques, **le Conseil Economique et Social a tenté** de concevoir les solutions les mieux adaptées aux spécificités de la Nouvelle-Calédonie.

b) Propositions

- Propositions relatives au harcèlement sexuel au travail :

**Le Conseil Economique et Social déduit** de l'ensemble de ces informations que **le harcèlement sexuel au travail est un problème important** dont la connaissance ne fait qu'éclorre dans la société calédonienne.

C'est la raison pour laquelle **il prône une plus grande information du public par le biais de campagnes de publicité et de prévention** afin qu'une véritable prise de conscience puisse s'opérer parmi les salariés mais également les employeurs et la population dans son ensemble. Pour ce faire, **il importe que les pouvoirs publics, les institutions mais aussi les Coutumiers assument leur rôle de dirigeants et d'administrateurs de la vie économique, sociale et culturelle de notre société en assurant la promotion de ces campagnes**. Le Conseil Economique et Social de la Nouvelle-Calédonie espère d'ailleurs par le biais de son étude, apporter sa pierre à l'édifice. Concrètement, **le Conseil Economique et Social envisage** des mesures que le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pourrait prendre en matière de droit du travail, le droit pénal demeurant la compétence de l'Etat.

Toutefois, le nouveau code pénal s'applique sur le territoire et sanctionne effectivement le harcèlement sexuel. L'article **L. 122-46** du **code métropolitain du travail** prévoit la même définition que celle de l'article **222-33** du **code pénal**, mais envisage et sanctionne également le harcèlement sexuel au profit d'un tiers. **Le code du travail métropolitain punit aussi le fait de sanctionner ou de licencier la victime, soit qu'elle ait subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel. La même obligation prévaut pour les témoins et le code rappelle que le dépôt d'une plainte à l'encontre de son employeur ne constitue pas un motif sérieux de licenciement ou de sanction.** L'article **L.122-47** du même code prévoit quant à lui que des sanctions disciplinaires peuvent être prises en plus d'éventuelles sanctions pénales.

En outre, **le Conseil Economique et Social se prononce en faveur de sanctions administratives, qui s'ajouteraient aux sanctions civiles ou pénales, pour les agents publics qui se seraient rendus coupables de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Selon l'avis des magistrats interrogés à ce sujet, il est souhaitable de retranscrire ces dispositions en droit du travail local.** Ces articles sont effectivement bien élaborés et correspondraient parfaitement aux situations que l'on rencontre ici.

La transposition des dispositions du code métropolitain du travail sur la répression du harcèlement sexuel, paraît suffisante. Ces dispositions permettent notamment aux organes représentatifs du personnel de jouer un rôle plus important et les obligent même à prendre part davantage à la vie de l'entreprise. Par exemple, elles prévoient entre autre une obligation de créer un règlement intérieur dans les entreprises de plus de 20 salariés.

L'intérêt de cette mesure réside dans le fait que tout règlement intérieur doit nécessairement comporter des paragraphes relatifs au harcèlement sexuel et aux sanctions encourues en de telles circonstances. Ainsi un travail de prévention est réalisé au cœur même des entreprises et il contribue fortement à cette prise de conscience que doivent avoir non seulement les salariés mais également le personnel d'encadrement et les services responsables des ressources humaines.

Plus généralement, il convient d'appliquer à la lettre les législations en matière de règlement intérieur, d'affichage ou encore de délégués du personnel ou de représentants. A ce propos, il importe tout de même de rappeler que la désignation de représentants du personnel dépend du nombre de salariés dans l'entreprise. Cela explique probablement le nombre conséquent de salariés qui ignorent leurs droits, la Nouvelle-Calédonie comptant peu d'entreprises de taille importante.

**Le Conseil Economique et Social retient** aussi la grande souffrance dans laquelle se retrouvent plongés les salariés, qu'ils soient les victimes d'un harcèlement sexuel ou moral.

- Propositions relatives au harcèlement moral au travail :

Les conséquences du harcèlement sexuel ou moral sont identiques car elles atteignent la personne au plus profond d'elle-même, au plus profond de sa dignité. En effet, les individus qui se rendent coupables de ces agissements cherchent à rabaisser leur victime, à l'annihiler pour finalement la repousser hors de la sphère travail. Comme **le Conseil Economique et Social** l'a indiqué au préalable, le travail permet aux personnes de s'épanouir et d'être reconnues au sein de l'environnement dans lequel elles évoluent comme des entités à part entière. Les dénier, les rejeter en les remettant en cause, conduit inexorablement à nier ces personnes comme si elles n'existaient pas. Certaines d'entre elles finissent d'ailleurs par attenter à leurs jours tellement la pression qu'elles ont endurée, est dévastatrice.

Toutefois, même si les cas les plus graves de harcèlement moral peuvent conduire à un suicide ou une tentative de suicide, il importe de préciser que la personne victime d'un tel comportement passe par plusieurs états de santé. Ces états de santé ont bien évidemment fait l'objet d'études sérieuses réalisées par des professionnels de santé ou encore des enseignants en ergonomie ou des professeurs d'université ; des études et des témoignages sur lesquels se sont basés les Conseillers Economiques et Sociaux Nationaux pour élaborer leurs conclusions sur le harcèlement moral au travail. Il s'agit entre autres de l'arrêt maladie, de la dépression, d'un fort stress ou encore de très grosses fatigues qui ne s'expliquent pas. Dans le pire des cas, on relèvera des tentatives de suicide comme cela a déjà été signalé.

Ainsi l'Institution nationale a préconisé la prévention de ces troubles de la santé **en introduisant de façon systématique des dispositions spécifiques au harcèlement moral dans le droit positif, sans avoir toutefois à rédiger de nouveaux articles en droit pénal ou en droit du travail.** Il s'agirait plutôt de rajouter aux dispositions existantes et qui se rapportent au harcèlement sexuel, des alinéas qui prévoient des protections similaires à celles instaurées afin de lutter contre le harcèlement sexuel.

**Par exemple**, aux textes qui entendent de protéger la santé physique des salariés, **il convient de rajouter « la santé psychique des salariés »**. Autre possibilité : **le règlement intérieur contient nécessairement des parties se rapportant à la prévention du harcèlement sexuel, d'où la proposition de prendre des orientations identiques afin de prévenir le harcèlement moral dans l'entreprise**. Si ces mesures de prévention s'avèrent insuffisantes ou inefficaces, il importe de **réparer** les dommages ainsi subis par les victimes, qui doivent être reconnus comme étant les conséquences **de maladies professionnelles**. Ces maladies seront alors prises en charge sur le plan médical.

De plus, à l'instar du harcèlement sexuel, **il convient de transposer ces mesures de prévention et de protection au secteur public qui connaît les mêmes difficultés en matière de harcèlement**. Bien évidemment, le harcèlement moral au travail doit être sanctionné. La Métropole vient juste, par la loi du 17 janvier 2002, de légiférer à ce sujet. Seules les dispositions pénales se rapportant à ce texte pourront faire l'objet d'une extension à la Nouvelle-Calédonie.

C'est la raison pour laquelle il importe de trouver des solutions spécifiques au Territoire en droit du travail de compétence locale. Pour ce faire et dans l'attente de l'adoption de ces textes qui pourraient s'inspirer et résulter de l'adaptation à la Nouvelle-Calédonie des articles L. 122-49 et suivants du code du travail métropolitain, **le Conseil Economique et Social remarque** qu'il est possible de se référer à certaines mesures du droit du travail ou encore du droit pénal, afin de lutter contre le harcèlement moral.

Devant le Tribunal de droit civil, la victime peut se prévaloir des dispositions du code civil et notamment de **celles qui répriment les atteintes à la vie privée mais aussi et surtout celles qui sanctionnent les atteintes à la dignité de la personne humaine**. Bien entendu, il subsiste **les droits d'alerte et de retrait** mentionnés plus haut.

Si la victime a mis un terme à ses supplices en se donnant la mort, la juridiction pénale pourra être saisie en se référant à **l'incrimination « d'incitation au suicide » qui est prévue par le code pénal**. Les magistrats estimaient à l'époque de leur audition qu'il était préférable de se rapprocher des législations métropolitaines qui allaient être adoptées à ce sujet, au lieu de tenter de circonscrire des comportements et des agissements mal définis qui risquent fort d'être mal incriminés.

**Le Conseil Economique et Social souscrit** totalement à ces vues.

## CONCLUSION

Contrairement à la Métropole qui connaît désormais une diminution des cas de harcèlement sexuel dans les entreprises, grâce notamment à une prévention et une prise en charge effective des victimes, la Nouvelle-Calédonie n'en est pas encore à ce stade. Le phénomène est nouveau, mal appréhendé par les travailleurs, même si de plus en plus de voix s'élèvent. Il convient de reconnaître que l'action des associations ou des groupes de femmes en la matière est bénéfique et qu'elle aboutira probablement au recul du harcèlement. Mais ces actions ne doivent pas être isolées et il est de la responsabilité des institutions de ce territoire de s'atteler à la recherche et l'adoption de solutions à ces problèmes. L'adoption de mesures en faveur du suivi des victimes est également nécessaire car malheureusement la prévention apparaît parfois insuffisante.

C'est la raison pour laquelle **le Conseil Economique et Social souhaite** qu'un effort soit fait quant au recrutement de personnels tels que des psychologues formés afin de venir en aide aux personnes victimes de harcèlement. La Nouvelle-Calédonie en compte très peu alors que les travailleurs soumis à de telles pressions ont besoin d'être encadrés par des spécialistes de la santé ou encore du droit du travail. D'ailleurs, les associations métropolitaines sont souvent composées, en plus de victimes, de juristes et de médecins qui participent à l'accueil et au conseil des salariés.

De plus, le Gouvernement de la République a en effet saisi l'importance du harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral, en présentant un projet de loi de modernisation sociale adopté en Janvier 2002 par le Parlement, qui est venu compléter et affiner le dispositif législatif propre à combattre et faire reculer ce fléau que constitue le harcèlement sous toutes ses formes. Cette loi paraît mesurée et son contenu préservé de tout excès de réglementation qui priverait l'employeur de tout moyen d'action et d'encadrement du personnel et de l'exercice du pouvoir de direction.

La Nouvelle-Calédonie étant compétente en matière de droit du travail, nul doute qu'elle saura s'inspirer des lois métropolitaines pertinentes afin de régir des situations de fait spécifiques à notre Territoire.

Mais, qu'il s'agisse de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel, **le Conseil Economique et Social s'inquiète** avant tout du sort des travailleurs qui en sont les victimes. **Il analyse** le cheminement difficile de ces personnes qui, pour en finir, refusent de porter plainte contre leurs agresseurs et préfèrent tourner la page sur cette partie de leur vie qui n'aura été que blessures et déchéance. A terme, **il espère** que nos concitoyens pourront enfin intégrer ces deux concepts pour arriver à reconstituer une dynamique de groupe autour de la victime afin de lui prodiguer soutien et réconfort, car un autre aspect du harcèlement est alors mis en exergue dans la mesure où tout salarié, quelle que soit sa catégorie socioprofessionnelle, son grade ou son ethnie, peut se retrouver confronté à ces pratiques. C'est la raison pour laquelle **le Conseil Economique et Social affirme** qu'il s'agit d'un problème de société qui concerne donc l'ensemble de la population et plus particulièrement les autorités, les organismes représentatifs du personnel, les comités d'hygiène et de sécurité ou encore les syndicats et bien entendu les médias qui, en contribuant à faire de la prévention, remplissent ainsi leur mission qui consiste à informer la population.

Par ses travaux, le Conseil Economique et Social de la Nouvelle-Calédonie espère éclairer nos décideurs qui auront à s'engager sur un nouveau chemin, afin d'éradiquer ces problèmes professionnellement et socialement destructurants.

## REMERCIEMENTS

**Le Conseil Economique et Social tient** à remercier grandement les personnalités suivantes qui ont eu la gentillesse de participer aux réunions de travail organisées afin de tenter d'analyser et d'apporter des éléments de réponse aux problèmes de harcèlement sexuel et de harcèlement moral sur le lieu de travail :

- **Madame ROBINEAU**, Conseillère Provinciale, Chargée de la Mission aux Droits des Femmes à la Province Sud,
- **Madame MACCHI**, de l'Association d'Aide Aux Victimes,
- **Le Commandant GIL**, de la Gendarmerie Nationale,
- **Madame BAEBAE et Monsieur HAUSTIEN**, de la Police Nationale,
- **Madame DALBOURG**, de la Direction du Travail,
- **Madame MESTRE**, Présidente de l'Association SOS Violences Sexuelles,
- **Madame LE TAILLANTER**, Présidente du Tribunal du Travail,
- **Monsieur BLASER**, Procureur de la République,
- **Madame GRAVELAT**, de la Direction des Ressources Humaines et de la Fonction Publique Territoriale,
- **Monsieur MOURADIAN**, de la Chambre de Commerce et d'Industrie.

## ANNEXE 1

(Extraits de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale)

### Chapitre IV Lutte contre le harcèlement moral au travail

#### Article 168

Après l'article L. 120-3 du code du travail, il est inséré un article L. 120-4 ainsi rédigé :  
« Art. L. 120-4. - Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. »

#### Article 169

I. - Après l'article L. 122-48 du code du travail, sont insérés cinq articles L. 122-49 à L. 122-53 ainsi rédigés :

« Art. L. 122-49. - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

« Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

« Art. L. 122-50. - Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-49.

« Art. L. 122-51. - Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L. 122-49.

« Art. L. 122-52. - En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Art. L. 122-53. - Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l'article L. 122-52, toutes actions qui naissent de l'article L. 122-46 et de l'article L. 122-49 en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment. »

II. - Le dernier alinéa de l'article L. 123-1 du même code est supprimé.

III. - L'article L. 123-6 du même code est ainsi modifié :

1° Dans le premier alinéa, les références : « L. 122-46, L. 123-1, » sont supprimées ;

2° Le dernier alinéa est supprimé.

IV. - Dans l'article L. 152-1-1 du même code, les mots : « de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1 ».

V. - Dans l'article L. 152-1-2 du même code, les mots : « de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1 ».

VI. - Dans l'article L. 742-8 du même code, les mots : « de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53 ».

VII. - Le dernier alinéa de l'article L. 771-2 du même code est ainsi rédigé :

« - les articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53. »

VIII. - Dans l'article L. 772-2 du même code, les mots : « de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1, des articles » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49, L. 122-53, ».

### **Article 170**

Après la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal, il est inséré une section 3 *bis* intitulée : « Du harcèlement moral », comprenant un article 222-33-2 ainsi rédigé :  
« Art.222-33-2. - Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. »

### **Article 171**

I. - Après l'article L. 122-48 du code du travail, il est inséré un article L. 122-54 ainsi rédigé :  
« Art. L. 122-54. - Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel. Le médiateur est choisi en dehors de l'entreprise sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Les fonctions de médiateur sont incompatibles avec celles de conseiller prud'homal en activité.  
« Les listes de médiateurs sont dressées par le représentant de l'Etat dans le département après consultation et examen des propositions de candidatures des associations dont l'objet est la défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.  
« Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois. En cas de défaut de comparution, il en fait le constat écrit qu'il adresse aux parties.  
« Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.  
« En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.  
« Les dispositions des articles L. 122-14-14 à L. 122-14-18 sont applicables au médiateur. L'obligation de discrétion prévue par l'article L. 122-14-18 est étendue à toute donnée relative à la santé des personnes dont le médiateur a connaissance dans l'exécution de sa mission. »  
II. - Dans l'article L. 152-1 du même code, après le mot : « salarié », sont insérés les mots : « ou du médiateur visé à l'article L. 122-54 ».

### **Article 172**

L'article L. 122-34 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :  
« Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral. »

### **Article 173**

L'article L. 230-2 du code du travail est ainsi modifié :  
1° Dans la première phrase du premier alinéa du I, après les mots : « protéger la santé », sont insérés les mots : « physique et mentale » ;  
2° Le g du II est complété par les mots : « , notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49 ».

### **Article 174**

L'article L. 236-2 du code du travail est ainsi modifié :  
1° Dans la première phrase du premier alinéa, après le mot : « santé », sont insérés les mots : « physique et mentale » ;  
2° Le sixième alinéa est complété par les mots : « et de harcèlement moral ».

### **Article 175**

Dans le premier alinéa de l'article L. 241-10-1 du code du travail, après le mot : « santé », sont insérés les mots : « physique et mentale ».

### **Article 176**

Dans la première phrase et la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du code du travail, après le mot : « personnes », sont insérés les mots : « , à leur santé physique et mentale ».

### **Article 177**

I. - Dans l'article L. 742-8 du code du travail, les mots : « de l'article L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46 et L. 122-49 ».

II. - Dans le dernier alinéa de l'article L. 771-2 du même code, les mots : « L'article L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « Les articles L. 122-46 et L. 122-49 ».

III. - Dans l'article L. 772-2 du même code, les mots : « de l'article L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46 et L. 122-49 ».

IV. - Dans le deuxième alinéa de l'article L. 773-2 du même code, les mots : « et L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « , L. 122-46 et L. 122-49 ».

### **Article 178**

Après l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, il est inséré un article 6 *quinquies* ainsi rédigé :

« Art. 6 quinquies. - Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

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

« 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

« 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

« 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

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

### **Article 179**

I. - Après le mot : « harcèlement », la fin du premier alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail est ainsi rédigée : « de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. »

II. - Après le mot : « harcèlement », la fin du deuxième alinéa de l'article 6 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rédigée : « de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ; ».

III. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

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

IV. - L'article 222-33 du code pénal est ainsi modifié :

1° Après le mot : « autrui », les mots : « en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves » sont supprimés ;

2° Après le mot : « sexuelle », les mots : « , par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, » sont supprimés.

### **Article 180**

Dans le chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, avant l'article L. 122-46, sont insérés une division et un intitulé ainsi rédigés : « Section 8. - Harcèlement ».

## ANNEXE 2

*Les annexes permettront de cerner l'objectif mais aussi la méthode de l'Institut Louis Harris, ainsi que la population de référence et la composition des foyers interrogés dont la structure correspond à celle observée dans la population.*

- **L'objectif :**

L'objectif de cette méthode est de déterminer la proportion de personnes ayant été victimes de harcèlement moral sur leur lieu de travail, la forme de ce harcèlement et ses conséquences. Il s'agit également de déterminer la proportion de personnes victimes de harcèlement sexuel.

- **La méthodologie :**

Cette recherche a été intégrée dans une étude Omnibus-Grand public.

L'étude Omnibus est réalisée sur le Grand Nouméa ( de Tontouta à Plum ) et couvre 63 % de la population calédonienne. L'échantillon est stratifié par zone de résidence et les quotas sont gérés au sein de chaque zone. Ces quotas respectés pour la représentativité sont le sexe, l'âge, la communauté d'appartenance, la catégorie socioprofessionnelle. La précision des résultats est de 4 %. Les coûts de la phase terrain sont mutualisés et plusieurs clients participent à cette étude sans se connaître.

- **La population de référence :**

L'échantillon a été constitué sur la base de la structure de la population âgée de 20 ans et plus, sur le Grand Nouméa ( source : *recensement de la population 1996, ITSEE* ).

L'échantillon global est représentatif de la population des 20 ans et plus, sur la zone du Grand Nouméa.

		<i>Personne interrogée</i>		<i>Chef de famille</i>	
<i>Sexe</i>	Homme	331	43%	562	74%
	Femme	433	57%	202	26%
<i>Age</i>	20-24 ans	153	20%	20	3%
	25-29 ans	101	13%	59	8%
	30-34 ans	86	11%	79	10%
	35-39 ans	102	13%	103	13%
	40-49 ans	151	20%	236	31%
	50-59 ans	89	12%	150	20%
	60 et plus	82	11%	117	15%
<i>Ethnie</i>	Européen né en Nouvelle-Calédonie	176	23%	166	22%
	Autre européen	177	23%	192	25%
	Mélanésien	198	26%	188	25%
	Polynésien	92	12%	90	12%
	Vietnamien / autres asiatique	37	5%	35	5%
	Autres	84	11%	93	12%
<i>Profession</i>	Agriculteur / éleveur / pêcheur	2	0%	2	0%
	Artisan / patenté	70	9%	97	13%
	Cadre / prof. libérale et supérieure	52	7%	78	10%
	Profession intermédiaire	81	11%	124	16%
	Employé	174	23%	174	23%
	Ouvrier	73	10%	145	19%
	Retraité	89	12%	120	16%
	Inactif / étudiant	223	29%	24	3%
<i>Base totale</i>		764	100%	764	100%

- Les foyers :

<i>Type de foyer</i>		
Homme seul	75	10%
Femme seule	120	16%
Couple sans enfant	91	12%
Couple avec enfant(s)	385	50%
Autre type de foyer	93	12%
	764	100%

<i>Nombre total de personnes dans votre foyer</i>		
1 personne	64	8%
2 personnes	129	17%
3 personnes	126	16%
4 personnes	159	21%
5 personnes	111	15%
6 personnes	59	8%
7 personnes	44	6%
8 personnes	23	3%
9 personnes	12	2%
10 personnes	9	1%
11 personnes	11	1%
12 personnes	5	1%
13 personnes	5	1%
14 personnes	3	0%
15 à 25 personnes	4	1%
	764	100%

*La répartition des interviews entre les différents quartiers, qui respecte celle de la population par quartier, est la suivante :*

<i>Lieu de résidence</i>		
<b>Dumbéa</b>	<b>60</b>	<b>8%</b>
<b>Mont Dore</b>	<b>105</b>	<b>14%</b>
<b>Paita / Tontouta</b>	<b>52</b>	<b>7%</b>
<b>Nouméa</b>	<b>547</b>	<b>72%</b>
<i>Val Plaisance, N'Géa</i>	29	4%
<i>Anse vata, Baie des citrons</i>	42	5%
<i>Orphelinat, Artillerie</i>	14	2%
<i>Trianon, Motor Pool / Receiving, Faubourg Blanchot</i>	40	5%
<i>Vallée des Colons, Vallée du Génie</i>	44	6%
<i>Centre Ville, Quartier Latin</i>	34	4%
<i>Vallée du Tir, Doniambo, Montravel, Nouville, Montagne Coupée</i>	74	10%
<i>ZI Ducos, Ducos (papeete), Logicoop Kaméré, Tindu, Numbo</i>	37	5%
<i>Aérodrome, Portes de fer, PK 4, Haut Magenta</i>	60	8%
<i>Rivière-Salée</i>	78	10%
<i>PK 6 Tina, PK 7</i>	28	4%
<i>Normandie</i>	4	1%
<i>Magenta, Ouémo</i>	63	8%
	<b>764</b>	<b>100%</b>

# **TABLE DES MATIERES**

## **Titre Premier – Comprendre et mesurer**

- 1- Introduction**
- 2- Présentation du problème**
- 3- Etat des lieux de la législation**
- 4- Recensement des cas de harcèlement sexuel et moral au travail en Nouvelle-Calédonie**

## **Titre second – Commenter et proposer**

### **1- Définitions**

- a) Définitions du harcèlement sexuel**
- b) Propositions de définition du harcèlement moral**

### **2- Bilan des auditions menées par l'Institution**

#### **a) Les socioprofessionnels : l'Association S.O.S Violences Sexuelles et la Chambre de Commerce et d'Industrie**

- L'Association S.O.S Violences Sexuelles
- La Chambre de Commerce et d'Industrie

#### **b) Les forces de Gendarmerie Nationale et de Police Nationale**

- La Gendarmerie Nationale
- La Police Nationale

#### **c) La Direction du Travail et la Direction des Ressources Humaines et de la Fonction Publique Territoriale**

- La Direction du Travail
- La Direction des Ressources Humaines et de la Fonction Publique Territoriale

#### **d) La Présidente du Tribunal du Travail et le Procureur de la République**

- La Présidente du Tribunal du Travail
- Le Procureur de la République

### **3- Observations et propositions du Conseil Economique et Social**

#### **a) Observations**

#### **b) Propositions**

- Propositions relatives au harcèlement sexuel au travail
- Propositions relatives au harcèlement moral au travail

### **Conclusion**

### **Remerciements**

### **Annexes**

**LA SECRETAIRE**

**LE PRESIDENT**

**Léontine PONGA**

**Bernard PAUL**

REPUBLIQUE FRANCAISE

NOUVELLE-CALEDONIE

----  
Conseil Economique et Social  
----

Nouméa, le 20 Février 2002

**Rapport N° 02/2002**

**relatif à la saisine concernant  
le harcèlement sexuel et moral au travail**

~ 0 ~

***(Saisine du Président de l'Assemblée de la Province Sud)***

Par lettre en date du 23 Mai 2001, le Président de l'Assemblée de la Province Sud a saisi pour avis le Conseil Economique et Social, d'une étude relative au harcèlement moral et sexuel au travail.

Le Bureau de l'Institution a désigné la Commission de l'Enseignement, de l'Education, du Travail et de la Formation pour l'instruction de ce dossier.

Ayant bénéficié d'un délai supplémentaire à celui prévu par la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 modifiée relative à la Nouvelle-Calédonie, elle a tenu sept réunions et a auditionné :

- **Madame ROBINEAU**, Conseillère Provinciale, Chargée de la Mission aux Droits des Femmes à la Province Sud,
- **Madame MACCHI**, de l'Association d'Aide Aux Victimes,
- **Le Commandant GIL**, de la Gendarmerie Nationale,
- **Madame BAEBAE et Monsieur HAUSTIEN**, de la Police Nationale,
- **Madame DALBOURG**, de la Direction du Travail,
- **Madame MESTRE**, de l'Association SOS Violences Sexuelles,
- **Madame LE TAILLANTER**, Présidente du Tribunal du Travail,
- **Monsieur BLASER**, Procureur de la République,

- **Madame GRAVELAT**, de la Direction des Ressources Humaines et de la Fonction Publique de la Nouvelle-Calédonie,
- **Monsieur MOURADIAN**, de la Chambre de Commerce et d'Industrie.

Le Conseil Economique et Social a aussi bénéficié des observations écrites de Madame KACATR, Chargée de la Mission aux Droits des Femmes, à la Province des Iles Loyauté.

**Le Conseil Economique et Social tient également à préciser que cette étude comportera deux phases :**

- la première qui tentera de comprendre ces deux phénomènes mais surtout qui essaiera de les mesurer ;
- la seconde phase de l'étude qui consistera à commenter les différentes informations ainsi recueillies pour ensuite faire des propositions qui contribueraient à la résolution des cas de harcèlement.

**LA SECRETAIRE**

**LE PRESIDENT**

**Léontine PONGA**

**Bernard PAUL**