

HARCÈLEMENT SEXUEL

La prévention, une question de pratique syndicale



Le harcèlement sexuel n'est pas un problème marginal; une femme sur dix affirme l'avoir rencontré dans sa vie professionnelle (sondage Csa Cfdt de février 90), et cela arrive aussi à des hommes, en particulier s'ils sont homosexuels. La loi permet maintenant d'en poursuivre les auteurs, et il est important de connaître cette loi. Mais plus importante encore est la prévention: il en va de la dignité des personnes, de leur santé au travail, mais souvent aussi de leur droit à l'emploi - car le plus souvent - c'est la victime et non l'auteur qui est licenciée! Combattre le harcèlement sexuel, c'est combattre les discriminations dont les femmes sont encore trop souvent victimes dans leur emploi. En parler, c'est déjà faire de la prévention. Les locaux syndicaux doivent être les premiers lieux d'accueil des victimes, aussi les délégués doivent-ils être bien informés sur ces questions.

Marguerite Bertrand
Secrétaire nationale

Les actes de harcèlement sexuel constituent une véritable atteinte à l'intégrité physique et morale des victimes, et s'accompagnent fréquemment de discrimination dans leur emploi. La prévention est avant tout une affaire de pratique syndicale. La loi apporte quelques moyens pour prévenir et agir dans les relations de travail.

Le harcèlement sexuel est nuisible à l'ambiance de travail et peut avoir des effets dévastateurs sur la santé, la confiance en soi, le moral et les performances de ceux qui en sont victimes. Il a également un effet direct sur la rentabilité de l'entreprise.

La première des préventions, c'est de faire savoir dans l'entreprise que le harcèlement sexuel est interdit, et que le harceleur prend des risques: celui de perdre son emploi, celui d'être poursuivi en justice.

Veillez à ce que les dispositions obligatoires du règlement interne soient affichées, c'est déjà agir contre le harcèlement sexuel.

L'efficacité de l'action dans ce domaine est d'abord préventif autant que judiciaire.

Les quelques éléments de pratiques syndicales qui suivent sont déterminants pour s'attaquer à ce fléau. Il s'agit de connaître:

- **les salariés vulnérables.** certains le sont particulièrement: les femmes divorcées et séparées, les nouvelles arrivées sur le marché du travail, celles dont les contrats d'emploi sont précaires, les femmes immigrées courent un risque nettement plus grand. Les homosexuels et les jeunes hommes présentent aussi une certaine vulnérabilité;

- **les postes ou les situations à risques.** Postes où une femme est isolée, ou seule dans un service masculin, certains salariés qui ont une réputation de « chaud-lapin », postes où le turn-over est très important, sans qu'il y ait à cela de raison liée au travail lui-même (cer-

taines femmes préféreront ne pas se plaindre mais demander à changer d'affectation). L'affichage pornographique est une atteinte à la dignité des femmes. La direction et les délégués Chsct doivent obtenir sa suppression.

Informers les salariés sur la conduite à tenir en cas de harcèlement. *Avoir toujours une réaction:* faire comprendre de manière claire qu'on refuse plaisanteries douteuses et comportements ambigus. *Réagir immédiatement:* le temps arrange rarement les choses dans ce genre de situation: en parler à son entourage, à ses collègues.

Le local syndical doit être un lieu d'information, des affiches doivent rappeler que le harcèlement sexuel est interdit, qu'on

peut s'adresser à la section syndicale en cas de problème.

Au-delà du harcèlement sexuel, les femmes sont aussi victimes de violences conjugales, d'agressions, sexuelles ou non, de viols. Ces situations ne se passent pas dans l'entreprise, cependant les collègues de travail peuvent être des personnes à qui on parle de ces problèmes. Combattre les violences dont les femmes sont victimes, c'est aussi être capables de les orienter vers les services compétents quand ces difficultés surviennent. Adresses et numéros de téléphone des services compétents devraient être disponibles dans les locaux syndicaux.

Béatrice Ouin
Déléguée confédérale
Femmes

LOIS ET RÈGLEMENTS

Harcèlement et emploi

Le harcèlement sexuel pose en réalité deux problèmes distincts: celui des actes constitutifs de harcèlement et celui des mesures de rétorsion prises à l'encontre des victimes.

Qu'entend-on par harcèlement sexuel?

Le Nouveau Code Pénal définit le harcèlement sexuel comme « 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 abu-

sant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions » (art. 222-33). Les actes qui sont ici visés ne se limitent pas aux relations de travail, mais à toute situation dans laquelle une personne est, de par ses fonctions, en situation d'autorité pour obtenir des faveurs sexuelles. Seuls les agissements de harcèlement tels qu'ils sont définis dans ce texte sont susceptibles d'être réprimés pénalement.

Le Code du travail le définit comme le fait pour un salarié, de faire l'objet « d'agissements de harcèlement d'un employeur, de



B. Ayres-Fotogram-Stone

son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui conférant 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» (1). Cette définition est reprise dans le statut général de la fonction publique (2). Dans les deux cas, elle se limite aux relations de travail, puisque seuls sont visés les agissements à l'encontre de salariés ou d'agents publics.

L'abus d'autorité peut résulter de l'employeur, ou de toute personne de niveau hiérarchique supérieur à la victime. Il peut également résulter de toute personne dont les fonctions conférant de fait une autorité, ce qui peut inclure par exemple un client chez lequel le salarié est mis à disposition, ou un collègue de même niveau hiérarchique.

La discrimination dans l'emploi

« Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a subi ou refusé de subir les agissements de har-

cèlement sexuel, ou bien a témoigné de tels agissements ou les a relatés, pour décider notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires» (art. L 123-1 du Code du travail). Une disposition assez proche a également été intégrée dans l'art 6 de la loi du 13/07/83 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cette prise en considération constitue en effet une discrimination illicite. Mais sa reconnaissance est délicate. Elle suppose d'établir l'existence d'agissements de harcèlement sexuel au sens de l'art. L 122-46 du Code du Travail et exige de pouvoir apporter la preuve que la mesure défavorable résulte bien d'une telle prise en considération. C'est sans doute la plus grande difficulté.

Marc Genoyer
Service Juridique

(1) Art. L. 122-46 du Code du travail.

(2) Art. 6 de la loi du 13.07.83 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le harcèlement sexuel n'est pas un problème marginal. Le combattre, c'est combattre les discriminations dont les femmes sont encore trop souvent victimes.

L'action judiciaire

Différentes actions en justice peuvent être envisagées :

L'action prud'homale

Deux types de demandes peuvent être formulées devant le Conseil de Prud'homme :

- **La réparation du préjudice** peut être demandée au titre des actes de harcèlement sexuel et au titre de la discrimination. Dans les deux cas, le montant des dommages et intérêts sera fonction de l'importance du préjudice.

- **L'annulation de la mesure discriminatoire.** En l'état des textes, cette action n'est ouverte que lorsque la mesure est un licenciement ou une sanction disciplinaire (art. L 122-46 du Code du travail). La nullité doit entraîner l'annulation de la sanction disciplinaire, et en cas de licenciement, la réintégration à la demande du salarié.

Le syndicat peut jouer un rôle important dans la procédure. Contre la mesure discriminatoire, il peut agir en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession(1). Il sera alors soit partie intervenante à l'action engagée par la victime, soit directement à l'initiative de la procédure.

Le syndicat peut aussi agir au nom de la victime et à sa place (action de substitution), à condition d'avoir l'accord de l'intéressé.

L'action pénale

Deux délits distincts peuvent être sanctionnés :

- **Le harcèlement sexuel**, tel que définit dans le nouveau Code pénal à l'art. 222-33, constitue un délit sanctionné par un an d'emprisonnement et ou 100 000 F d'amende. Seuls les

agissements incriminés qui sont postérieurs au 1^{er} mars 1994 (2) peuvent être poursuivis sur ce fondement.

L'action peut être engagée par la victime devant le Tribunal Correctionnel par dépôt de plainte avec constitution de partie civile (1) (3).

- **La discrimination.** La prise en compte du fait d'avoir été victime, témoin ou d'avoir relaté des agissements relevant du harcèlement sexuel au sens de l'art. L 122-46 du Code du travail, pour arrêter une décision relative à l'emploi, constitue un délit sanctionné par l'article L 152-1-1 du Code du travail. Il s'agit d'un délit bien distinct du harcèlement sexuel, passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et/ou de 25 000 francs d'amende. L'action peut être engagée soit par la victime elle-même soit par le syndicat au moyen de l'action de substitution. Ce dernier, dans ce cas, doit justifier d'un accord écrit de l'intéressé (art. L 123-6 al 2 du Code du travail). Le syndicat peut aussi agir en son nom propre en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

En cas de harcèlement sexuel, et avant d'engager toute action, il est préférable de contacter votre syndicat et le Service juridique confédéral.

M.G.

(1) La question de la recevabilité du syndicat à agir directement contre les actes de harcèlement sexuel pris isolément n'est pas tranchée et pose des difficultés.

(2) Date d'entrée en vigueur du nouveau Code pénal.

(3) Seules les associations de lutte contre les violences sexuelles peuvent agir au lieu et place de la victime par le biais de l'action de substitution.