

Vers la levée d'un tabou

PROJET DE LOI SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL. *Ce texte vient en débat au Parlement. Pour la première fois ce type d'agression, comme le souhaitait la Cfdt, sera inscrit au code du travail. Un moyen supplémentaire pour agir dans l'entreprise. Entretien avec Béatrice Quin, déléguée confédérale Femmes.*

Béatrice, tu fais partie du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle qui a travaillé sur ce projet de loi. Peux-tu nous l'expliquer ?

Je voudrais d'abord dire que la Cfdt demande depuis trois ans qu'un texte existe sur cette question. Pour ceux et celles qui s'en souviennent le débat sur cette question avait été l'un des temps fort d'Actuelles 90. Nous ne pouvons donc qu'être satisfaits, aujourd'hui, de voir le législateur en débattre. Le texte n'est pas exactement celui que nous souhaitions, mais il a le mérite d'exister, et surtout, c'est la première fois que le harcèlement sexuel est nommé dans le code du travail. C'est la fin de la loi du silence. Il ne faut cependant pas croire que le vote de cette loi va suffire. Il restera à faire appliquer la loi et la balle est dans le camp des partenaires sociaux dans les entreprises.

Mais comment définir ce qu'est le harcèlement sexuel ?

En France, vous le savez bien, pour quiconque ne l'a pas subi, c'est un sujet de plaisanterie. Les victimes, elles, ne rient pas. Le harcèlement sexuel leur a fait perdre toujours leur bien-être au travail, souvent leur santé, quelquefois leur emploi. Pour ces victimes, c'est un sujet sérieux et grave, et elles ne trouvent pas toujours auprès de leur syndicat l'écoute qu'elles pourraient être en droit d'attendre.

Mais quand commence le harcèlement sexuel ?

Quand la personne se sent importunée, offensée ou humiliée par des sollicitations d'ordre sexuel qu'elle n'a pas désirées. Il n'a rien à voir avec la séduction ou l'amour, et il ne s'agit absolument pas d'interdire aux gens de se plaire dans l'entreprise. Le harcèlement sexuel, c'est imposer des gestes, atti-

tudes, propos dont on sait, ou dont on devrait savoir qu'ils ne sont pas bienvenus. Quand l'auteur en est un supérieur hiérarchique ou l'employeur, désormais la loi le réprime.

Dans l'entreprise que peut-on faire en cas de harcèlement sexuel ?

Avant de songer à une action en justice, il est souvent possible de régler le problème au niveau de l'entreprise. Lorsqu'une personne vient se plaindre, il faut d'abord noter son témoignage avec le maximum de précision : date ; heure ; endroit ; circonstances ; manifestations du harcèlement ; nature des menaces ou des promesses ; répercussions dans la situation de travail, sur la santé ; et témoins quand ils existent.

La qualité de l'accueil des personnes est importante. Si la vic-

time est, comme c'est le cas le plus fréquent, une femme, sans doute parlera-t-elle plus facilement de situations gênantes avec une militante. On peut lui demander d'écrire son témoignage, car il est plus facile de rapporter par écrit des mots que l'on peut avoir peine à prononcer. Il faut ensuite avertir la direction de l'entreprise pour qu'elle intervienne auprès du harceleur.

Dans le projet de loi actuellement discuté, le harcèlement sexuel, tel que défini par l'article L.122-46 du code du travail est passible d'une sanction disciplinaire (art. L.122-47).

Et quand faut-il recourir au tribunal ?

Souvent, lorsqu'une victime vient se plaindre au syndicat, à l'Ud, il est trop tard pour intervenir auprès de la direction de

l'entreprise : elle est déjà licenciée. Il arrive aussi que l'intervention auprès de la direction n'ait pas été suivie d'effet, ou pire, la direction prend fait et cause pour le harceleur, minimisant ou niant les faits. Alors, il faut recourir à la justice. Il faut savoir que la loi ne va pas permettre de régler tous les problèmes, en particulier celui de la preuve. La première démarche est donc de constituer le dossier le plus solide possible, et de recueillir des témoignages. Il faut ensuite s'assurer de ce que souhaite la victime : souvent, elle ne souhaitera pas la réintégration, mais voudra des dommages et intérêts. Il faut l'informer qu'une démarche judiciaire est toujours longue et coûteuse. Il vaut mieux s'assurer qu'elle est soutenue par son conjoint ou son compagnon quand elle en a un. Il faut ensuite s'assurer de ce qu'elle souhaite : faire condamner le harceleur ; des dommages et intérêts ; ou encore, la réintégration dans l'entreprise...

Si elle souhaite faire condamner

Le contenu du projet de loi

Voici le texte relatif à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale.

Art. L. 122-46. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir refusé ou subi les agissements d'un employeur ou d'un supérieur hiérarchique qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, aura exercé des pressions sur ce salarié afin d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir témoigné d'agissements tels que définis à l'alinéa précédent. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Art. L. 122-47. Est passible d'une sanction disciplinaire toute personne ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46.

Art. 2. Il est ajouté à l'article L. 123-1 du code du travail, un dernier alinéa ainsi rédigé : « Nul ne peut, pour décider notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation ou de renouvellement de contrat de travail, prendre en considération le fait que la personne intéressée a refusé ou subi des agissements, exercés par un employeur ou d'un supérieur hiérarchique, définis à l'article L. 122-46 du présent code, ou a témoigné de tels agissements.

Art. 3. Il est ajouté à l'article L. 123-6 du code du travail un dernier alinéa ainsi rédigé : « Pour les actions qui naissent du dernier

alinéa de l'article L. 123-1 exercées en faveur d'un salarié, les organisations syndicales doivent justifier d'un mandat de l'intéressé ».

Art. 4. Il est ajouté à l'article 2-6 du code de procédure pénale un deuxième alinéa ainsi rédigé : « Toutefois, en ce qui concerne les infractions aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de la personne intéressée, ou, si celle-ci est mineure, celui du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal ».

Art. 5. A l'article L. 236-2 du code du travail, il est inséré après le cinquième alinéa, l'alinéa suivant : « Le comité peut proposer des actions d'information et de prévention en matière de harcèlement sexuel ». □

le harceleur, c'est l'option pénale. Dans ce cas, il faut prendre contact avec un avocat qui va évaluer si le dossier est suffisant pour avoir des chances de gagner. Car, malheureusement, si par exemple il n'y a aucune preuve, aucun témoin, malgré ce qu'a vécu la victime, il s'agit de bien lui faire comprendre que ses chances de gagner son pro-

s'agira d'un licenciement illégal et non d'un licenciement abusif. La victime peut obtenir sa réintégration, ou des dommages et intérêts plus importants que si on plaide le licenciement abusif. Dans tous les cas, le syndicat doit s'informer auprès du service juridique confédéral pour les possibilités de prise en charge par la Cnas.

La première prévention, c'est de faire savoir dans l'entreprise, que le harcèlement sexuel est interdit, qu'en ne respectant pas cette interdiction, le harceleur prend des risques, **le risque d'une sanction professionnelle**, avant même de parler de la sanction pénale (qui paraît peu probable pour beaucoup de harceleurs, car ils pensent qu'on ne leur fera pas un procès « pour si peu de chose »). Ensuite, il faut briser « la loi du silence ». Victimes et témoins doivent savoir qu'il faut toujours réagir et qu'il n'y a aucun risque à le faire. Il ne faut donc pas faire comme si rien ne se passait, comme si on n'était pas concerné : une situation embarrassante dans un service peut avoir des répercussions sur l'ambiance de travail pour tout le monde. Il est important d'avoir toujours une réaction : faire comprendre de manière claire que l'on ne désire pas être l'objet de tels comportements, et réagir immédiatement. Le temps arrange rarement les choses dans ce genre de situation. Il faut en parler à son entourage, à ses collègues.

Mais la prévention, c'est aussi faire en sorte que certaines situations qui peuvent favoriser des comportements ambigus soient évitées, par exemple lorsqu'une femme arrive dans un service, un atelier où, auparavant, seuls travaillaient des hommes. D'abord, il faut éviter qu'elle y soit la seule femme : arriver à deux, c'est mieux. Ensuite, il est utile de préparer les collègues masculins à l'arrivée d'une femme parmi eux, et les informer aussi que le harcèlement sexuel est interdit dans l'entreprise. Un climat de harcèlement sexuel peut se retourner contre le droit à l'égalité professionnelle. Des affiches pornographiques affichées sous leurs yeux peuvent dissuader des femmes d'aller travailler dans tel ou tel endroit. Le Chsct peut faire toute proposition de prévention. (Art L123-6 du projet de loi). On le voit, la future loi est un excellent appui combiné à une pratique syndicale préventive des élus.

Propos recueillis par
Jacques Rastoul

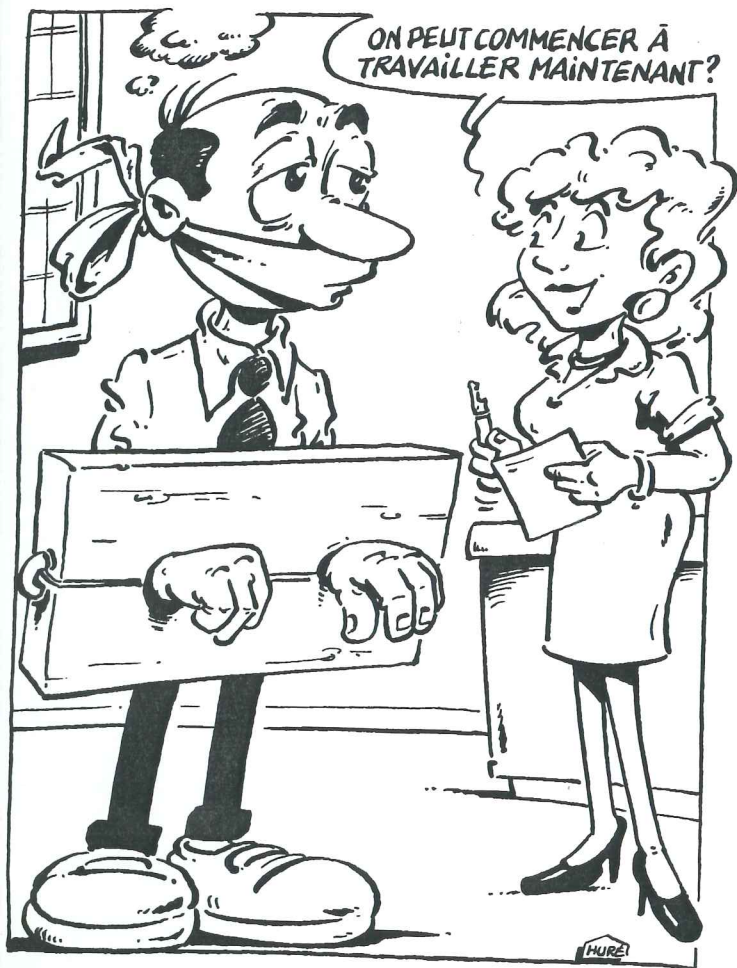
■ **FRANÇOIS PERIGOT**
« **L'Europe sociale**, c'est une occasion de se poser un certain nombre de questions fondamentales sur la façon dont nous gérons les rapports sociaux dans nos différents pays » indique le président du Cnfpf. Il rappelle sur ce point « la proposition d'intégrer dans l'élaboration de la politique européenne une partie contractuelle élaborée par les partenaires sociaux ». Sur l'aspect économique, il souligne bien sûr que « l'Europe est et doit rester d'inspiration libérale ».

■ **ANPE**
Campagne de recrutement. L'Agence nationale de l'emploi lance une campagne pour le recrutement de 800 conseillers afin de pourvoir les 440 postes créés pour mettre en œuvre le plan de lutte contre le chômage de longue durée tout en permettant de répondre à ses besoins courants de renouvellement des effectifs.

■ **ESPAGNE**
Droit de grève. Le gouvernement projette de réglementer le droit de grève. Ainsi une grève pourrait être considérée illégale par la justice lorsqu'elle va à l'encontre de conventions collectives déjà signées ou lors de la non-observance des services minimums dans des secteurs comme la santé, les transports, la défense... Les syndicats espagnols, qui préparent pour le 28 mai une grève générale, parlent de provocation.

■ **JUMELAGE**
Poitou-Charentes et Emilie-Romagne planchent sur la maternité. La Cfdt, dans le cadre des jumelages avec la Cisl de cette région italienne, était présente en mars dernier à Bologne à un colloque européen sur le libre choix de la maternité. Une occasion de confronter les avancées et les difficultés dans chaque pays tout en intégrant les législations européennes.

ON PEUT COMMENCER À TRAVAILLER MAINTENANT ?



cess sont minces. Autant la prévenir avant, autrement elle risque d'imputer une décision de justice qui lui serait défavorable, à l'avocat qui serait mauvais, ou au syndicat qui n'aurait pas fait pour le mieux. Si on choisit l'option pénale, l'action auprès du tribunal de prud'hommes sera mise en veilleuse.

Mais la victime peut souhaiter une indemnisation pour licenciement illicite, sans s'engager dans un procès pénal. Dans ce cas, c'est le tribunal des prud'hommes qui est compétent. Avec le nouveau projet de loi, il

■ Et la prévention ?

C'est ce qui est à mes yeux le plus important, et la future loi, là, ouvre des possibilités nouvelles. Il faut savoir, en effet, que lorsqu'une victime de harcèlement sexuel vient se plaindre au syndicat, elle a déjà accompli un pas décisif, elle a décidé de ne pas se laisser faire et d'en parler. Mais il est nécessaire d'agir aussi pour toutes celles qui n'osent pas encore en parler, de peur d'être accusées de « l'avoir cherché », ou de peur de perdre leur emploi si elles osent en parler.