



Elle s'appelle 2012-954 Elle est née le 6 août 2012



La nouvelle loi contre le harcèlement sexuel est enfin votée suite à la mobilisation des mouvements féministes et de certains syndicats depuis mai dernier. Elle aggrave les sanctions,

précise les définitions et comprend un volet prévention.

Pour le syndicat **Sud**, il faut désormais s'en emparer, la faire appliquer pour l'améliorer.

Nouvelles définitions :

Les deux nouvelles définitions votées le 6 août, sont inspirées du droit communautaire européen, en vigueur depuis 2002.

La première concerne le harcèlement pour des actes répétés : « *le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ».

Ainsi, les propos ou comportements peuvent être aussi bien des propos que des gestes, des envois de courriers ou d'objets, ou des attitudes. Contrairement à l'ancienne loi, qui exigeait pour les juges des agissements physiques (attouchements) pour caractériser le harcèlement, cette définition prend en compte tous les faits qui participent à créer un environnement hostile, offensant, dégradant... Par exemple, tout propos (écrit ou oral) grivois sur son comportement sexuel supposé, ou des gestes obscènes, ou le

fait de mettre sur son lieu de travail des revues pornographiques entrent dans le champ de ce harcèlement.

Ces comportements ou propos n'ont pas à avoir un caractère explicitement et directement sexuel : il suffit donc qu'ils aient une connotation sexuelle. Ils doivent être répétés au moins deux fois pour être caractérisés en harcèlement, en portant atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant.

Entrent également dans le champ de cette nouvelle définition, et c'est une autre nouveauté de la loi, les comportements homophobes ou concernant des personnes transsexuelles ou transgenres : « *ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Il peut évidemment s'agir de comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transsexuelles ou transgenres* ».

Salaire, flexibilité, formation, droits baffoués...

Un besoin de syndicalisme offensif et démocratique !



Cette nouvelle loi présente beaucoup d'avancées.

Son amélioration tiendra de la volonté de préciser, par les magistrat-es, certains termes. Comme d'un véritable accompagnement des victimes, notamment au sein des entreprises et administrations afin de faire cesser les ambiances sexistes, ou homophobes, qui permettent aux agresseurs d'y trouver un terrain favorable. De même, si la loi ne règle pas les difficultés pour les victimes de saisir la justice, et d'aller au bout des procédures, briser l'isolement en s'adressant aux syndicats (délégué-es du personnel, représentant-es CHSCT...) est fondamental.

La deuxième concerne un acte unique : « est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

La notion de pression grave recouvre plusieurs situations dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

-> soit d'un avantage (emploi, augmentation...)

-> soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation...)

Nouvelles sanctions

Désormais, la loi double les peines encourues et institue des sanctions plus lourdes en cas de circonstances aggravantes. Ainsi, le harcèlement est sanctionné de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. Si circonstances aggravantes, les sanctions sont fixées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. On entend par circonstances aggravantes les faits suivants :

-> Abus d'autorité lié à la fonction tenue par l'auteur.

-> Commis sur un-e mineur-e de 15 ans.

-> Commis sur une personne vulnérable (âge, maladie, infirmité, déficience physique ou psychique, grossesse...).

-> Commis sur une personne vulnérable ou dépendante liée à la précarité de sa situation économique ou sociale.

-> Commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Prévention

-> L'obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité au travail des employeurs est étendue au risque de harcèlement (article 7 de la loi).

-> L'affichage des définitions du harcèlement est obligatoire sur les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se déroule l'embauche.

-> Les services de santé au travail peuvent intervenir, notamment sur les dispositions et mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement.

-> Les délégué-es du personnel peuvent exercer leur droit d'alerte en présence de faits de harcèlement sexuel.

-> L'Inspection du travail est également compétente pour intervenir.

Pour le syndicat *Sud*, la lutte contre les violences envers les femmes passe nécessairement par la lutte contre le sexisme, et la promotion de comportements non sexistes. Cela suppose de s'attaquer aux stéréotypes de genre, et à toutes les inégalités qui perdurent entre les femmes et les hommes.

Quelques chiffres :

En 2000, l'enquête ENVEFF (enquête nationale sur les violences envers les femmes en France) révélait que 8,3 % des femmes avaient subi du harcèlement sexuel (sur une année), et 1,9 % dans le cadre de leur travail.

Ce taux passant à 4,3 % pour les femmes âgées entre 20 et 24 ans...

En 2007, en Seine-Saint-Denis, une étude sur les violences au travail indiquait que 14 % des femmes étaient confrontées à des propos non souhaités ou avaient fait l'objet d'avances sexuelles verbales. 13 % révélaient des attitudes insistantes et des gestes non désirés. 9 % des avances sexuelles agressives.

Pour le syndicat *Sud*, la mise en place d'un observatoire des violences annoncée par la Ministre des Droits des femmes, doit obliger les entreprises et administrations à réagir plus activement face aux violences envers les femmes en recevant les organisations syndicales spécifiquement sur ce sujet pour engager des politiques concrètes permettant d'en finir avec ces pratiques.

Au travail

Les deux définitions sont reprises dans le Code du travail. L'article L.1153-1 est ainsi modifié : « aucun salarié ne doit subir des faits : soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou des comportements à connotation sexuelle répétées qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Syndicat Sud Centres d'appel
section : TP, CCA, Webhelp, B2S, Laser Contact, Coriolis. . .

25/27, rue des Envierges 75020 Paris Tél : 01 44 62 12 23

Toute l'information syndicale se trouve sur notre site

web : <http://www.sudptt.org/centresappels>