

d'emprisonnement et de **30 000 € d'amende**. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions; sur un mineur de quinze ans; sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur; sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur; par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ».

Le salarié qui commet des actes de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire prononcée par l'employeur.

Où m'adresser ?

Par des actions concrètes, parfois dans l'urgence, pour protéger la salariée ou la collègue, les organisations syndicales peuvent intervenir. De nombreuses associations travaillent sur ces sujets et celui des violences faites aux femmes et peuvent accompagner les victimes dans leur démarche.

Parmi elles, on trouve :

AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)

01 45 84 24 24

www.avft.org

FNIDFF (Fédération nationale d'informations sur les droits des femmes et des familles)

www.infofemmes.com

Collectif féministe contre le viol

0 800 05 95 95 (appel anonyme, gratuit)

www.cfcv.asso.fr

Solidarité Femmes

www.solidaritefemmes.org

Selon l'enquête par questionnaire menée par l'IFOP en 2019 dans cinq pays européens, près d'une Française sur trois (30 %) a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail au sens juridique du terme, soit une proportion quasi identique à celle mesurée par l'IFOP en janvier 2018 (32 %) sur une catégorie de travailleuses très similaire. Les violences sexuelles et sexistes peuvent être le fait de supérieurs hiérarchiques, de collègues n'exerçant pas d'autorité hiérarchique ou encore de personnes extérieures à l'entreprise (clients, fournisseurs, etc.). Vous n'êtes responsable ni des actes commis ni des propos tenus à votre rencontre. Parlez-en, faites-vous aider, il est possible d'agir.

Pour plus d'informations, consultez le guide de Solidaires «Agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles au travail» :
<https://solidaires.org/Guide-Solidaires-Agir-syndicalement-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles>

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes!

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 25
Oct. 2020

Le harcèlement sexuel en 7 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quelle définition du harcèlement sexuel ?

Selon le code pénal, le harcèlement sexuel est un délit qui peut revêtir deux formes :

- des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés et répétés ;
- une pression grave dans le but, réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle en contrepartie d'une embauche, d'une promotion, d'une prime...

D'un côté, il y a la répétition d'actes de harcèlement qui peuvent être des propos ou des comportements et qui surviennent au moins à deux reprises. De l'autre, il y a un seul acte. Le non consentement de la victime est déterminant dans la définition du harcèlement sexuel.

Par propos et comportements à caractère sexiste ou sexuel, on entend par exemple :

- des propos et plaisanteries à caractère sexiste ou sexuel, des remarques ou commentaires sur le physique, la tenue vestimentaire ;
- des gestes déplacés, des frottements ;
- l'envoi de courriels ou l'affichage d'images à caractère sexuel ou érotique.

Le harcèlement sexuel ne se définit pas uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur (obtenir des faveurs sexuelles), mais aussi par les conséquences du comportement sur la victime. Ces comportements ou agissements doivent ainsi soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante qui rend insupportables ses conditions de travail.

La définition donnée par le code du travail diffère de celle du code pénal, en cela qu'elle ne mentionne pas les propos et comportements à connotation sexiste.

Un viol et une agression sexuelle, c'est quoi ?

Le viol est un crime, défini pénalement (art. 222-23) comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par vio-

lence, contrainte, menace et surprise ».

Une agression sexuelle est un délit, défini pénalement (art. 222-22) comme « toute atteinte sexuelle commise sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise » (des attouchements, par exemple).

Quelle protection des victimes et des témoins de harcèlement sexuel ?

Sont interdits toute sanction ou tout licenciement prononcés à l'encontre du/de la salarié-e **victime ou témoin**. Est également interdite toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, concernant le reclassement, l'embauche, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation.

Bénéficient de cette protection les candidat·e·s à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise et les salarié·e·s. Ils/elles sont protégé·e·s à l'occasion de l'embauche et tout au long de l'exécution du contrat de travail ainsi que lors de sa rupture. La protection s'étend au/à la salarié·e qui a subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel, ainsi qu'à celui ou celle qui a témoigné de ces faits ou les a relatés.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Quelles obligations de prévention ?

Il appartient à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel. L'employeur est ainsi responsable des agissements de ses salarié·e·s, sauf s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires, et que informé de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser.

L'affichage des définitions du harcèlement sexuel est obligatoire sur les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se déroule l'embauche. Le règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises de plus de 50

salarié·e·s, doit rappeler l'interdiction du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, ainsi que la procédure à suivre par les victimes et les témoins.

Les services de santé au travail peuvent intervenir, notamment sur les dispositions et mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement. L'inspection du travail est également compétente pour intervenir.

Les élus au comité social économique (CSE) peuvent exercer leur droit d'alerte en présence de faits de harcèlement sexuel. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CSE doit désigner parmi ses membres un·e référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Ce ou cette référent·e doit bénéficier d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail.

Quel rôle des organisations syndicales, des associations ?

Soutien, accompagnement dans la constitution du dossier, orientation vers les associations compétentes... L'important est de casser l'isolement et la culpabilité, deux éléments fondamentaux qui permettent au harceleur de détruire la victime : aussi, il ne faut pas hésiter à prendre contact avec les militant·e·s syndicaux.

Une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du/de la salarié·e, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal. Une association, avec l'accord écrit du/de la salarié·e, peut agir devant la juridiction pénale.

Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement sexuel ?

Toute personne qui commet des actes de harcèlement sexuel encourt le risque d'être poursuivie devant la juridiction pénale à l'initiative du Parquet. La plainte peut être déposée auprès du procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal judiciaire.

Les faits de harcèlement sexuel sont punis de **deux ans**