

Octobre 2017

Numéro 12

LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Définition :

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel modifie le Code pénal et définit notamment (art. 222-33) le harcèlement sexuel comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- *Portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;*
- *Ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

Par ailleurs, « est assimilée au harcèlement sexuel le fait, même non répétée, 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 au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers ».

Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre vous et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...).

Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec vous, il peut s'agir d'une agression sexuelle, plus gravement punie.

RECOURS DE LA VICTIME

Contre l'auteur des faits

Vous pouvez porter plainte devant la justice pénale dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos...) de harcèlement. La justice prendra en compte tous les éléments constituant le harcèlement même si les faits se sont déroulés sur plusieurs années.

Sur place :

Vous devez vous adresser à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie.

La réception de la plainte ne peut pas vous être refusée. La plainte est ensuite transmise au procureur de la République.

Si la plainte est classée sans suite, vous pouvez déposer une plainte avec constitution civile. Vous pouvez obtenir l'assistance d'un avocat.

De nombreuses associations travaillent également sur ces sujets :

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

01 45 84 24 24

www.avft.org

SOS Femmes accueil : 3619

www.sosfemmes.com

Collectif féministe contre le viol :

0800 05 95 05

www.cfcv.asso.fr

Pour jouir

il faut

dire oui

Union
syndicale
Solidaires

Octobre 2017

LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Numéro 12

(suite)

Contre l'employeur

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement sexuel. À cet effet, il porte à la connaissance de ses salarié-e-s les textes de loi réprimant le harcèlement sexuel.

Les CHSCT peuvent intervenir, notamment sur les dispositions et mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement.

Les délégué-e-s du personnel peuvent exercer un droit d'alerte en présence de faits de harcèlement sexuel.

L'inspection du travail est également compétente pour intervenir.

Si le harcèlement a été commis en milieu professionnel, vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes afin d'obtenir réparation du préjudice subi.

Vous pouvez mener en même temps une plainte au pénal. La plainte sera dirigée contre l'employeur, l'entreprise ou l'administration, et non contre l'auteur des faits, s'il s'agit de deux personnes différentes. Par exemple, vous pouvez poursuivre le PDG de votre entreprise aux prud'hommes et votre chef de service, auteur des faits, au pénal. Votre employeur sera alors jugé pour ne pas vous avoir suffisamment protégé.

L'employeur devra lui-même démontrer que les faits présentés par vos soins ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel.

Sont interdits toute sanction ou tout licenciement prononcé 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...

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.

À noter :

Dans une entreprise, toute organisation syndicale peut, avec l'accord écrit de la personne harcelée, engager à sa place l'action en justice.

Sanctions encourues :

Le harcèlement sexuel est un délit pouvant être puni jusqu'à :

- 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.

En cas d'abus d'autorité (de la part d'un supérieur hiérarchique par exemple), les peines peuvent être portées jusqu'à :

- 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.

L'auteur de harcèlement sexuel peut également devoir verser des dommages-intérêts à sa victime. De plus, tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires.

Pour Solidaires Groupe RATP, l'important est de casser l'isolement et la culpabilité, deux éléments fondamentaux qui permettent à l'harceleur de détruire la victime. N'hésitez pas à prendre contact avec nos militantes et militants syndicaux.