

Femmes - hommes, luttons contre le harcèlement et les violences au travail et dans la vie !

La violence envers les femmes est définie comme « tout acte portant un préjudice physique, sexuel ou psychologique, dans la sphère privée comme dans la sphère publique ; elle provoque des traumatismes évidents et constitue un frein à la lutte des femmes pour l'égalité des chances sur le plan juridique, social, économique et politique ».

Le monde du travail est, au même titre que les espaces publics ou la cellule familiale, un lieu où les femmes sont exposées aux violences sexistes et sexuelles de certains hommes : injures, agressions physiques, harcèlement sexuel, agression sexuelle, harcèlement moral, humiliations, viol, pornographie, incitation à la prostitution etc.

La salariée est dans une situation de subordination. Elle est aussi économiquement dépendante de son travail. Dans ce contexte de contrainte économique, les violences portent atteinte non seulement aux droits fondamentaux à la liberté, à la sécurité et à l'intégrité physique et psychique de la personne, mais également à son droit à l'égalité professionnelle et plus largement à son droit au travail.

Les violences sexuelles sur le lieu du travail sont une menace sur l'emploi et la carrière : refus d'embauche, détérioration des conditions de travail, notation bloquée, mutation, refus de promotion, mise au « placard », déqualification, licenciement, etc.

Les violences à l'encontre des femmes recouvrent notamment : les discriminations sexistes, les violences physiques, le harcèlement sexuel, le viol, la prostitution, la por-

nographie, les mutilations génitales féminines. Elles traduisent et perpétuent l'inégalité entre les femmes et les hommes et elles sont un obstacle fondamental à l'égal accès des femmes et des hommes au pouvoir politique, économique et social.

Les conséquences des violences sexuelles et sexistes

Elles sont psychologiques et physiques, tant sur le plan du travail que financier.

Quel que soit le type de violence, les personnes qui en sont victimes décrivent une violation de leurs droits, une souffrance, « un ras-le-bol ».

La plupart des femmes et des hommes souffrent de dépression et développent des sentiments d'anxiété, de méfiance, de perte de confiance et d'agressivité envers les autres, ravivant ainsi des violences antérieures.

Parmi les victimes reçues à l'AVFT, 95 % d'entre elles ont perdu leur emploi, par licenciement ou démission !

Sur le plan familial, les femmes font part des multiples difficultés qu'elles rencontrent avec leur mari ou com-

Mobilisons le droit !

Harcèlement moral

Article 222-33-2 du Code pénal : « Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

Article L1152-1 du Code du Travail : « Aucun-e salarié-e ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun-e salarié-e ne peut être sanctionné-e, licencié-e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. »

pagnon et lorsqu'elles ont des enfants, elles culpabilisent de ne plus être disponibles pour eux, de pleurer devant eux, de ne plus être attachées à la vie.

Plusieurs lois récentes renforcent les moyens de combattre les discriminations :

→ loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

→ loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations ;

→ directive du 23 septembre 2002 (charge de la preuve, discrimination indirecte) et par l'ouverture de nouveaux droits (congé de maternité, harcèlements, etc.) ;

→ accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relative à l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes ;

→ loi du 30 décembre 2004 sur la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) ;

→ loi sur le harcèlement (moral et sexuel) ;

→ loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux conséquences de ces dernières sur les enfants.

Il reste à les faire appliquer dans l'entreprise et dans la société.

Aller à l'information, se former, s'emparer de façon offensive des négociations annuelles obligatoires, car c'est là que le sort des femmes se joue réellement dans l'entreprise et rien ne se fera sans l'intervention des femmes et des organisations de la CGT !

25 novembre 2010, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, tous ensemble pour des actions de mobilisation et de préventions dans les entreprises.

Harcèlement sexuel

La loi dite de « modernisation sociale » (Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, Journal Officiel du 18 janvier 2002) a introduit des changements importants en matière de harcèlement sexuel.

Article 222-33 du Code pénal : « Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

Article L1153-2 du Code du travail : « Aucun-e salarié-e, aucun-e candidat-e à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. »

Article L1153-3 du code du travail : « Aucun-e salarié-e ne peut être sanctionné-e, licencié-e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. »

Article L1153-4 : « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L1153-1 à L1153-3 est nul de plein droit. »

Article L1153-5 : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel. »

Article L1153-6 : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

Rôle des organisations syndicales

Article L 1154-2 : « Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L1152-1 à L1152-3 et L1153-1 à L1153-4. »

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L1154-1 sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Sources : Avft (Association contre les violences faites aux femmes au travail) ; Enveff (Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France) ; extraits du Code pénal ; extraits du nouveau Code du Travail.

25 novembre 2010, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

**Rassemblement à Paris, à 19 h,
place du Bataillon du Pacifique, face au ministère des Finances,
à l'appel du Collectif national pour les Droits des Femmes.**