Solidaires Informatique
Union Syndicale Solidaires

Erreur Système

>Social justice not responding …
>
>Le bulletin d'informations de Solidaires Informatique

Solidaires informatique est un syndicat national, membre de l'union syndicale Solidaires.
Il syndique les travailleurs du secteur de l'informatique.

Bulletin spécial (n°24) - LUTTES FEMINISTES ET MONDE DU TRAVAIL - Février 2018

Le sexisme en quelques chiffres

1/5 des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail

95% des femmes qui dénoncent le harcèlement qu'elles subissent perdent leur emploi

30% des femmes victimes de harcèlement au travail n'en parlent à personne

LA PAROLE SE LIBERE

Depuis le scandale Harvey Weinstein qui a secoué tout Hollywood, la parole se libère aux quatre coins de la planète. Les réseaux sociaux abreuvent de témoignages de femmes victimes de violences, d'humiliations, d'injustices et de discriminations, parce que femmes : au sein du couple, dans les transports publics, dans la rue, dans les rassemblements festifs (concerts, bars) et également au travail.

Solidaires Informatique et l'ensemble des structures de l'Union Syndicale Solidaires se mobilisent contre les injustices faites aux femmes et travaillent à faire changer les comportements et mentalités.

Harcèlement sexuel au travail : l'engagement syndical, un moyen de lutte

En octobre dernier, était diffusé sur France 2 un reportage intitulé « Le harcèlement sexuel au travail, l'affaire de tous ». Dans le contexte de la libération salutaire de la parole consécutive à l'affaire Weinstein, plus personne ne peut nier l'ampleur du fléau.

En France, une femme sur cinq est confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

Bien entendu, les violences faites aux femmes n'existent pas que dans le cadre professionnel et relèvent d'une problématique sociale générale propre à nos sociétés patriarcales et aux préjugés aussi difficiles à déconstruire qu'ils sont enracinés dans les mentalités par des siècles de discours machistes.

Mais ces phénomènes prennent **une dimension particulière dans le monde du travail**.

En effet, une personne travaillant pour le compte d'un employeur est placée **sous un lien de subordination juridique permanente**. C'est-à-dire dans l'obligation de suivre les ordres d'un employeur qui a le pouvoir d'en sanctionner les éventuels manquements.

Dans ce contexte et celui d'une société fortement marquée par l'individualisme, une femme victime d'agissements sexistes, de harcèlement voire d'agressions sexuelles au travail aura d'autant plus de peine à se défendre que la personne en face d'elle est susceptible de disposer de pouvoir hiérarchique sur elle et d'un ascendant du fait de la situation de dépendance économique du salarié par rapport à l'entreprise.

L'engagement syndical prend alors tout son sens : il permet d'organiser la solidarité pour l'émancipation de toutes et de tous.

Inégalités salariales

Une injustice coûtant à l'économie française 62 milliards par an

Selon un rapport de la **Fondation Concorde**, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes occasionnent une perte considérable dans l'économie française et le budget de l'État, c'est autant de manque à gagner pour notre protection sociale, nos services publics et les investissements environnementaux.

Si les femmes étaient rémunérées au même niveau que les hommes, cela apporterait de 22 milliards d'euros supplémentaires aux ménages et une hausse de 26.000 du nombre de créations d'emplois annuelles, estime le rapport.

Cela ferait un bond dans les prélèvements obligatoires : 169 milliards d'euros supplémentaires de rentrées fiscales sur un quinquennat. Au lieu de cela, le gouvernement préfère réduire les investissements publics et aides sociales.

L'égalité plutôt que l'austérité : un combat syndical à mener !

Indemnités prud'hommes barémisées : un coup porté aux femmes harcelées !

Quand une femme dénonce les agissements d'un manageur ou d'un collègue, il arrive souvent –hélas– qu'elle soit par la suite licenciée ; il sera alors invoqué dans la lettre de licenciement un motif (tel qu'une insuffisance professionnelle, une faute, des retards…) différent de l'intention réelle du licencieur (faire taire la victime du harcèlement).

Une des ordonnances Macron a plafonné à des sommes souvent très basses les indemnités pour licenciement abusif que peut octroyer le juge lorsqu'il condamne l'employeur, en prévoyant toutefois que les plafonds ne soient pas applicables aux faits de harcèlement (moral ou sexuel) et de discrimination. Mais, il peut arriver qu'une situation de harcèlement soit difficile à établir en justice (propos et comportements tenus en privé dans un couloir, un escalier, un bureau fermé…), même si la loi a instauré un régime de preuve allégé (cf. page suivante).

Dans ce cas, la personne licenciée après avoir dénoncé ces faits risque de ne pas voir sa situation de harcèlement reconnue par le tribunal, de sorte que, même si elle pourra toujours arriver à établir que le motif de licenciement n'est pas réel et sérieux, elle se verra appliquer les barèmes dérisoires de l'ordonnance Macron (ex : 1 mois de salaire max pour le licenciement abusif d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté).

Pour cette raison nous entendons lutter contre ces barèmes, dans la rue et aussi sur le plan juridique (en invoquant notamment le droit international : OIT, charte sociale européenne). Ces barèmes visent en effet à renforcer l'arbitraire patronal, rendre quasi-impuni le licenciement abusif et pourrait dissuader des victimes de parler.

De plus, lorsque le harcèlement est finalement reconnu par le juge, Macron, avec ses Ordonnances, a diminué de moitié le plancher indemnitaire des licenciements consécutifs à une situation de harcèlement sexuel.

C'est-à-dire que, dans le cas où le plaignant ou –le plus souvent- la plaignante gagnera son procès, il ou elle ne se verra garanti qu'un minimum de 6 mois de salaire brut contre 12 mois auparavant !

Vous avez bien lu, Macron a diminué les indemnités allouées aux femmes victimes de harcèlement sexuel !

Malgré ces reculs, nous devons continuer à défendre nos droits et à nous battre contre toutes les formes de harcèlement sexuel. Nous conseillons donc à chaque victime de se rapprocher du syndicat pour l'aider à constituer son dossier et à établir la preuve du harcèlement

Comment reconnaître une situation de harcèlement sexuel ?

Ce que dit la loi

Le harcèlement sexuel se définit de deux manières différentes (Article L1153-1 du code du travail et Article 222-33 du code pénal):

1/ il se caractérise par 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.

Il faut pour cela l'existence de propos ou comportements répétés et non isolés.

OU

2/ il se caractérise par toute forme de **pression grave** (même non répétée) dans le **but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel**, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Attention aux confusions

L'infraction est constituée même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents, voire entre un client et un prestataire...).

L'existence du lien hiérarchique peut contribuer à la preuve et sera une circonstance aggravante.
Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec la victime, il peut s'agir d'une agression sexuelle, plus gravement punie.

Un régime de la preuve facilité

Depuis une directive européenne de 2001, la charge de la preuve de discrimination ne pèse plus sur le plaignant. Il doit simplement établir des faits laissant supposer une situation de discrimination et le juge, s'il les estime suffisants pour générer un doute, demandera à la partie mise en cause (ici l'employeur) de rapporter la preuve d'absence de discrimination (par exemple en rapportant des éléments objectifs justifiant que la différence de traitement n'a pas d'origine discriminatoire). C'est un aménagement de la charge de la preuve en faveur des personnes alléguant une situation de discrimination. **Le régime de la preuve de situation de harcèlement, sexuel ou moral, a été aligné sur celui de la discrimination pour permettre aux victimes de mieux faire valoir leurs droits**.

Néanmoins, il reste délicat d'établir des situations de harcèlement, **c'est pourquoi nous conseillons à celles et ceux qui s'estiment victimes de se rapprocher bien en amont du syndicat pour organiser au mieux leur défense.**

« Harcèlement d'ambiance » : Le cas de l'environnement de travail sexiste

La Cour d'Appel d'Orléans a condamné un journal, suite à la procédure intentée par une ex-salariée. Elle subissait depuis des années un environnement de travail ouvertement sexiste, entaché de **propos récurrents à connotation sexuelle, particulièrement dégradants à l'égard des femmes, sous le couvert de l'humour**. Elle a dénoncé ces faits puis, en représailles, s'est retrouvée isolée et stigmatisée au sein du collectif de travail ; sa santé s'en est trouvée affectée et elle a finalement été licenciée pour inaptitude.
Si au pénal, le juge, attaché à la responsabilité individuelle, ne prononce pas de condamnations pour des situations de harcèlement d'ambiance, en revanche, au civil, il n'hésite pas à condamner l'entreprise du fait de l'environnement collectif de travail.

Agir au pénal

La personne reconnue coupable par une juridiction pénale de faits de harcèlement sexuel sera passible d'une peine pouvant aller **jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende**.

Ces peines sont portées à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis avec circonstances aggravantes telles que : existence d'une situation d'autorité du harceleur (supérieur hiérarchique, directeur, manager…), lorsque la victime est d'une « particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale » (stagiaire, salarié en emploi précaire ou en période d'essai…).

Saisir une juridiction pénale permet, en plus d'obtenir une indemnisation, de faire punir le coupable afin d'éviter qu'il recommence.

Quelques exemples de situations de harcèlement sexuel.

Exemple 1 : Lors d'un déplacement à l'étranger pour un séminaire, les salariés sont logés dans le même hôtel. Un manager envoie à une salariée un SMS lui proposant de « *passer dans sa chambre* ». Même s'il n'est pas répété, ce fait constitue un harcèlement sexuel car il relève d'une **pression grave, de par la position hiérarchique du manageur et du pouvoir dont il dispose,** dont le but **réel ou apparent est d'obtenir un acte sexuel**, au profit de l'auteur des faits.

Exemple 2 : A la fin d'un entretien d'embauche, le recruteur propose à une candidate d'aller « *dîner avec lui pour faire plus ample connaissance* ». Là aussi, on est dans le cadre d'une pression grave, au vu de la situation de forte dépendance de la personne concernée, qui est en l'attente d'une réponse sur sa candidature.

Exemple 3 : Régulièrement, un salarié fait à sa collègue de bureau des remarques déplacées sur son physique, lui pose des questions sur sa vie privée, lui propose à plusieurs reprises, malgré ses refus, de la voir après le travail, lui demande d'aller lui chercher le café. Même s'il n'existe pas de rapport hiérarchique entre ces deux collègues, la situation est néanmoins constitutive de harcèlement, dans la mesure où la victime se voit **imposer « *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* ».

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.

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.

Les mesures de rétorsion seront, une fois la situation établie, déclarées **nulles de plein droit**. Cela signifie que :

- la personne licenciée pourra demander sa **réintégration** OU, si elle ne souhaite pas réintégrer l'entreprise, **une indemnité pour licenciement discriminatoire**, qui ne pourra être plafonnée ;
- la personne victime d'une rétrogradation, d'un déclassement professionnel ou d'une placardisation pourra demander sa **réaffectation à son ancien poste voire la promotion dont elle a été privée** ;
- la personne privée d'une évolution salariale pourra demander au juge de contraindre l'employeur aux **mesures de rattrapage adéquates**.

Focus sur les « *agissements sexistes* »

Selon l'Article L1142-2-1 du code du travail, *« nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme **tout agissement lié au sexe d'une personne**, ayant pour objet ou pour effet de porter **atteinte à sa dignité** ou de **créer un environnement intimidant**, hostile, dégradant, humiliant ou offensant*».

Désormais, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions légales prohibant les agissements sexistes.
De plus, la prévention des agissements sexistes a été intégrée aux principes généraux de la prévention à la charge de l'employeur.

La qualification d'agissement sexiste se distingue de deux manières de celle de harcèlement sexuel en ce que :

- Les propos ou comportements n'ont pas besoin d'être répétés ;
- La situation est en relation avec le sexe de la personne sans avoir forcément une connotation sexuelle.

Exemple 1 : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas «*féminine*» (propos tels que « *tu ne pourrais pas dire à ton mari de t'acheter des jupes* »), ou encore dire d'un homme qu'il n'est pas «viril» (« *tu devrais t'inscrire dans une salle de gym, pour ressembler à un homme, un vrai !* »)

Exemple 2 : user de surnoms ou commentaires humiliants en raison du sexe (« blondasses »).