

Harcèlement sexuel : la nouvelle loi suffira-t-elle ?

La nouvelle loi sur le harcèlement sexuel, votée le 6 août 2012, vient mettre un terme au chapitre scandaleux ouvert par le Conseil constitutionnel. Ce dernier, en bon réactionnaire, avait décidé d'abroger les anciens textes sans préavis et sans délai – ce dont il avait la possibilité –, laissant dans le désarroi les victimes qui voyaient leurs harceleurs s'en sortir tout blanc tout propre. Retour les évolutions et les limites de la loi.

Le nouveau délit de harcèlement sexuel est défini par l'article 222-33 du code pénal selon qu'il s'agit de faits répétés, ou d'un acte unique assimilé au harcèlement.

« I. 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.

II. - 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. »

Sous pression des organisations féministes et d'égalité des droits, la circulaire du ministère de la justice du 7 août 2012, rappelle la nécessité de ne pas qualifier les viols et agressions sexuelles en harcèlement sexuel.

Et les peines encourues du délit de harcèlement sexuel ont été doublées : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amendes, et pour les circonstances aggravantes (abus d'autorité, mineur de 15 ans, personne particulièrement vulnérable, ou acte commis par plusieurs personnes) 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amendes.

Deux nouvelles discriminations introduites par la loi :

Discrimination résultant d'un harcèlement sexuel :
 Cette discrimination est prévue par le nouvel article 225-1-1 du code pénal. Ce délit est sanctionné par 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amendes,



s'ils sont commis par une personne dépositaire de l'autorité publique ces faits sont punis de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amendes.

Dans le cadre du travail, le harcèlement est désormais réprimé par les textes du Code pénal. L'article 8112-2 du Code du travail permet désormais à l'inspection du travail de relever par procès-verbal les incriminations du code pénal en la matière.

Le délit de discrimination intervenant dans le cadre du travail à la suite d'un harcèlement sexuel est puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende (article L1155-2).

La circulaire du ministère de la justice précise bien que pour les plus graves discriminations (licenciement ou sanction de la personne) déjà réprimées par le code pénal, c'est la qualification la plus sévèrement sanctionnée, celle du code pénal, qui doit être retenue.

Discriminations à l'encontre des personnes transsexuelles ou transgenres : La loi a rajouté un nouveau terme à l'article 225-1 du code pénal, « l'identité sexuelle », à côté des discriminations commises en raison de l'orientation sexuelle de la victime, pour y intégrer notamment les personnes transsexuelles ou transgenres.

Et pour les fonctionnaires, les mêmes textes s'appliquent car les textes du Code pénal ont été repris pour modifier la loi du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires.

Cet arsenal juridique améliore les textes précédents. Cependant, selon l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail), la nouvelle loi contient des zones d'ombre et des imperfections préjudiciables aux victimes de harcèlement sexuel :

- Le maintien du terme « imposer » dans la définition de harcèlement sexuel qui rajoute une difficulté supplémentaire pour les victimes à devoir prouver leur réprobation de manière expresse même si la circulaire indique que cette notion se déduira de la situation
- Un acte unique qui porte atteinte à la dignité ou qui crée une situation intimidante, hostile ou offensante ne peut être pénalisé
- Le terme « pression grave » peut poser des problèmes d'interprétation
- Enfin, l'association note l'incohérence des textes du Code du travail qui, tout en rendant illégales les conséquences discriminatoires d'un acte unique portant atteinte à la dignité pour les salariés qui ont subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel, exige des agissements répétés pour que puisse être invoquée la même protection pour les salariés ayant témoigné ou relaté un harcèlement sexuel.

Enfin, on sait les difficultés pour ces victimes de saisir la justice, d'aller jusqu'au bout des procédures, de mener le combat.

Mais, les violences faites aux femmes, aux lesbiennes et gays, transsexuelles ou transgenres sont malheureusement fréquentes et relèvent d'un combat quotidien dans une société qui est loin d'être égalitaire.

Des chiffres : 3,3% des femmes âgées de 18 à 59 ans déclarent avoir subi des violences physiques ou un viol au sein de leur ménage.

En dehors du cadre familial, 6% des femmes ayant entre 18 et 59 ans ont été l'objet d'injures sexistes, 2,5 % ont été agressées physiquement et 1,5% ont déclaré avoir subi un viol ou une tentative de viol. Dans ce dernier cas, un sur cinq est perpétré par l'ex-conjoint et la moitié des victimes connaissaient leur agresseur.

Dans la famille, tous les 3 jours, une femme meurt sous les coups de son conjoint ou de son ex-compagnon.

(chiffres : INSEE Première, n° 1180, fév. 2008)

La lutte contre ces violences passe nécessairement par la lutte contre le sexisme et l'homophobie et la promotion de comportements non sexistes. Cela suppose de s'attaquer aux stéréotypes de genre et aux inégalités dans tous les domaines.



**Si vous êtes victime ou témoin de tels actes,
il est important de ne pas se taire et de ne pas rester seul-es.**

**N'hésitez pas à contacter nos militants locaux, et/ou l'AVFT (Association européenne contre les
Violences faites aux Femmes au Travail), 51 bld Auguste Blanqui, 75013 PARIS**

Permanence téléphonique du lundi au vendredi de 9h30 à 15h au 01 45 84 24 24