

***« Ceux qui ne bougent pas ne
peuvent pas sentir leurs chaînes »
Rosa Luxemburg***

Un jour, le silence a éclaté !

En lutte contre le harcèlement sexuel !

Commission nationale des femmes travailleuses de l'UGTA

Brochure réalisée par la commission nationale des
femmes travailleuses de l'Union générale des
travailleurs algériens. CNFT-UGTA

Avec le soutien de
APEL association pour l'Égalité devant la loi

Impression PSA

Hommage

Je tiens à rendre un hommage appuyé aux victimes qui ont lutté pour s'en sortir et contribué à la dignité de toutes les femmes et réussi à faire exploser le silence autour du harcèlement sexuel. Une émotion pour chacune et en particulier pour celles qui ont accepté de témoigner pour la presse, de parler à la radio à la télévision, ravivant leur douleur, brusquant leur pudeur pour « aider les autres », pour que leurs sœurs en humanité soient plus fortes en cas de menace.

Introduction

La campagne contre le harcèlement sexuel de la CNFT – UGTA (Commission nationale des Femmes Travailleuses de l'Union Générale des Travailleurs Algériens) est un exemple de lutte fructueuse, dans le contexte historique des années 2000, plutôt morose pour celles et ceux d'en bas.

Au carrefour du syndicalisme et du féminisme, cette campagne tonitruante a d'abord brisé un tabou. Et quel tabou ! Car vaincre le tabou du harcèlement sexuel imposait de parler de sexualité dans un contexte de régression traditionaliste. Cet objectif semblait inaccessible, surtout après la vague rétrograde des années 90, si proche.

Depuis, le regard de la société a changé. Alors qu'il accablait les victimes, il se révolte, depuis, contre les harceleurs et se montre solidaire des victimes. Pour ceux qui l'auraient oublié, rappelons l'isolement d'une femme agressée dans un bus et les fanfaronnades de l'agresseur impudique. C'est une victoire immense qui a changé les rapports de force.

Nous n'avons certes pas aboli le patriarcat ni l'oppression des femmes mais, désormais, le harceleur craint la publicité. Il craint une réprobation désormais unanime.

Nous n'avons pas encore fait reculer les emplois précaires et la précarité sociale. Nous n'avons pas encore réussi à inverser la tendance à mettre le travailleur et la travailleuse en situation d'insécurité permanente. Au contraire, les conditions qui ont provoqué l'essor du harcèlement sexuel, c'est-à-dire la multiplication des occasions de chantage, sont toujours là.

Dans notre pays comme dans le monde, la mode est aux contrats temporaires, au travail non déclaré, à l'emploi informel.

Bien sûr, nous sommes mieux armées pour nous défendre, l'opinion de l'environnement social, familial et professionnel change en notre faveur. Mais cela ne nous dispense pas de lutter pour exiger la généralisation du travail décent.

Sur le plan pratique, pour une femme qui veut se battre, les conditions demeurent très difficiles. Bien sûr, la loi a été amendée, ce qui est un acquis visible, synonyme de victoire morale et symbolique. Car la criminalisation du harcèlement sexuel par le code pénal conforte le consensus de la société contre cette violence. Cet amendement est surtout un point d'appui concret pour les victimes qui engagent des procédures. Mais les limites sont apparues peu à peu à l'usage.

C'est pourquoi s'est imposée notre campagne en cours, celle qui propose d'inverser la charge de la preuve et qui demande la protection des témoins.

Nous savions, évidemment, que les efforts militants contribuent au changement mais les succès sont rarement aussi visibles, rarement aussi rapides. L'univers de celles et ceux qui luttent est parsemé de doutes. Pour nous qui avons construit la campagne et saisi le ministère de la justice, cet amendement du code pénal est une récompense inouïe.

Plus tard, une grande ONG américaine s'est mise à enseigner les étapes de notre expérience comme la méthodologie recommandée pour une campagne de plaidoyer.

L'ampleur du succès de cette campagne, devenue un fait de société, a d'autres explications : la campagne de la CNFT sur le harcèlement sexuel a accompagné, exprimé et renforcé, une évolution historique majeure : l'arrivée de plus en plus massive des femmes dans le monde du travail.

La campagne sur le harcèlement sexuel a pointé du doigt la question du respect de la femme travailleuse et contribué ainsi à légitimer le travail féminin. Mais, bien au-delà de son objet déclaré, cette campagne a été le drapeau, le repère de toutes les aspirations des travailleuses et notamment de l'exigence d'un égal accès des femmes à la responsabilité professionnelle.

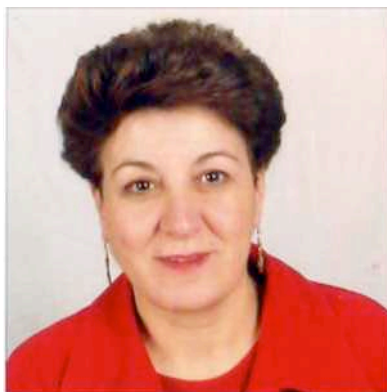
Elle a accompagné une mutation, un réajustement en cours des mentalités et des pratiques sociales pour passer de l'Algérie des années 60 et 70 où 97% des femmes étaient au foyer, à l'Algérie actuelle qui semble progresser vers une parité inéluctable dans tous les compartiments de la vie publique, malgré le poids des traditions et la persistance des idées venues d'un ordre social en cours d'abolition.

Les progrès sont réels mais le chemin est encore long. Plusieurs générations devront continuer ce chantier essentiel.

En lutte contre le harcèlement sexuel ! CNFT-UGTA

Cette modeste brochure propose un récit de cette expérience et présente quelques uns de nos documents de travail essentiels qui pourront inspirer d'autres expériences.

Alger, le 01 janvier 2011
Soumia Salhi
Présidente de la CNFT-UGTA
soumias.salhi@gmail.com



Partie I

Aux origines de la campagne

Un parcours personnel

Ma première révolte contre le harcèlement sexuel date des années 70, à l'université d'Alger où j'ai découvert l'odieux chantage qui ruinait les études de beaucoup d'étudiantes. En dehors de ces événements douloureux survenus dans mon cercle intime, il y avait eu ce procès intenté contre un enseignant de sociologie. Et aussi cette motion des travailleuses du complexe Sonelec de Bel Abbes qu'on m'avait chargée de déposer à la revue *El Djazairia*. C'était aussi l'époque du film *Leila et les autres* qui racontait les tracasseries d'une ouvrière du textile humiliée par son contremaître. L'irruption massive des lycéennes et des étudiantes, dans un espace public habituellement réservé aux hommes, exigeait la mise à jour des mentalités et des pratiques sociales. Et nous travaillions à ce changement des mentalités en bousculant, parfois, les usages bien ancrés. Nous veillions, d'abord, à ne pas désertier les combats communs comme la longue grève de psychologie en 1977. Mais nous travaillions aussi à faire reconnaître nos droits de femmes dans tous les domaines, notre droit d'être là, y compris celui de prendre son café en montant de la gare au café *le sous bois*, devenu, depuis, un restaurant. Notre petit cercle féministe, au sein de l'institut de psychologie, s'était un jour enhardi à organiser,

avec quelques amies de sociologie, une exposition sauvage dans des escaliers pour dénoncer les attouchements oppressants dans les transports étudiants. Et revoilà le harcèlement !

Puis, c'est le ciné-club féminin de psychologie, véritable école avant l'étape des collectifs d'étudiantes qui ont contribué à l'animation démocratique des premières années 80 en y apportant les préoccupations des femmes : liberté de circuler, droit au logement, code de la famille... Ces luttes m'ont ouvert l'esprit mais elles ont aussi ouvert des brèches dans la forteresse patriarcale et contribué à la lente, trop lente, évolution de notre société.

Pus tard, mon idée de faire une enquête sur le harcèlement sexuel en guise de stage de fin d'études, n'aura pas de suite. Tant pis, ce sera *le rôle libérateur du salaire* à Sonitex Bab el oued, puis, *l'organisation du travail* à Sonacome Rouiba où je retrouve l'univers magique de mon père, ouvrier chaudronnier à Durafour. C'est là que je construis un rapport à la société qui définira ma vie de syndicaliste et ma vocation de défenderesse d'un meilleur sort pour les travailleuses et pour toutes les femmes.

Cette introduction à la première personne est destinée à une première mise au point essentielle : nos campagnes ne viennent pas d'une volonté de se conformer à des normes venues d'ailleurs. Ce sont des cris venus du plus profond de nos entrailles de femmes travailleuses,

de Soumia Salhi, fille d'El Harrach, mais aussi d'Amina d'Adrar au procès interminable, de Asma de Constantine qui défendait sa fille, de Hamida d'Hussein Dey qui a gagné tous ses procès jusqu'à la Cour Suprême sans en obtenir l'exécution, de Souad de Chlef qui suivait l'orphelinat de Ténés, de Lila de Boumerdes, de Hayet de Bel Abbes, de Nadjia Zeghouda, de Saada et de Zohra d'Alger, de Malika de Sidi Moussa, de Amaria et de Samira d'Oran, de Ouahiba de Sétif et de tant d'autres encore... Certaines ont souffert dans leur chair, d'autres dans les tourments de leur fille, de leur collègue. Nous avons mis en commun nos douleurs et chacune s'est nourrie de la détermination des autres. Puis nous nous sommes mises au travail. Et nous avons alors convergé avec les luttes des femmes de partout dans le monde, dans notre région, le Maghreb, dans notre continent où l'excision sévit encore, en Iran où l'on dédie une police à notre mise au pas, en Arabie Saoudite où le droit de conduire une voiture est refusé aux femmes... Mais aussi aux États Unis où la notion de harcèlement sexuel a été inventée, en Allemagne où l'on appelle femmes corbeaux, celles qui continuent de travailler après avoir enfanté, en France où, toutes les deux heures, on dénonce une femme violée où, tous les deux jours et demi, on déplore une femme décédée, sous les coups de son mari ou de son compagnon. Partout, l'oppression des femmes doit être combattue.

Naissance de la CNFT

Lorsque la direction de l'UGTA a entrepris la mise en place d'une structuration pour les femmes, je faisais partie de la maigre petite quinzaine de femmes présentes dans les directions intermédiaires (unions locales, syndicats nationaux..). L'objectif de la centrale était d'assurer une présence féminine minimale dans ses directions et ses représentations notamment internationales. Nous en étions bien d'accord. Pour ma part, je considérais qu'il fallait, en outre, donner un contenu syndical et féministe à ce réseau qui s'était étendu à une trentaine de wilayas. Mais la confrontation, âpre, qui précéda le Xème Congrès fit refuser notre revendication de quotas et reporter la tenue d'une conférence nationale. Peu importe ! Notre petite poignée de déléguées au congrès d'octobre 2000, à peine une dizaine, se mobilise pour exiger l'inscription des commissions femmes dans nos statuts. Je suis alors élue à la commission exécutive nationale, seule femme sur près de deux cent membres. Et me voilà chargée d'inventer une structuration des femmes syndicalistes, devenue statutaire.

Article 29 dernier alinéa des statuts de l'UGTA votés lors du Xème congrès :

« Une commission nationale pour la femme travailleuse est créée par l'UGTA. La commission exécutive nationale fixera sa structuration. »

La conférence nationale constitutive de la Commission Nationale des Femmes Travailleuses, CNFT, tenue à Zéralda le 17 mai 2002, rassemble près de 200 femmes venues de 46 wilayas.

C'est un évènement important qui révèle au grand public, le bouillonnement en cours des structures syndicales féminines. La portée symbolique est considérable et cela explique la présence de personnalités internationales, dirigeantes de l'UGTT, de l'ORAF (organisation régionale africaine de la CISL), de la CFDT, de la CGT françaises et de la CES (confédération européenne des syndicats). D'emblée, la solidarité avec le mouvement algérien des femmes est scellée par la présence de militantes féministes comme Chafia Djemame, Saida Kordjani de l'AEF (association pour l'émancipation de la femme), de Imen Hayef, de Nadia Ait Zai de Maghreb égalité, de Dalila Djerbal et Louiza Ait Hamou du réseau Wassyla.

La conférence élit un conseil national de 91 membres, vote une motion de solidarité avec la Palestine mais surtout, elle adopte, un document fondateur qui résume notre situation et constitue une véritable plateforme de combat pour les droits de la femme travailleuse, pour la promotion des femmes dans la société et pour renforcer la présence des femmes dans l'UGTA et ses organes de direction. On y dénonce déjà le harcèlement.

Recommandations de la conférence nationale des femmes travailleuses

Les déléguées des femmes syndicalistes rassemblées à Zéralda le 17 mars 2002 dans la conférence nationale constitutive de la Commission Nationale des Femmes Travailleuses de l'UGTA en application des statuts du 10ème congrès de l'UGTA, adoptent les recommandations suivantes :

1 Une place des femmes insuffisante dans notre organisation

Alors que les femmes sont de plus en plus présentes dans les rangs des travailleurs, de plus en plus présentes dans la vie publique, de plus en plus nombreuses parmi les adhérents de notre organisation, la présence féminine aux différents niveaux de responsabilité de notre syndicat reste insignifiante et la présence des préoccupations spécifiques des travailleuses est faible dans notre action syndicale

Selon l'ONS nous sommes passés de, une femme sur 25 actifs au recensement de 1966, à une femme sur 6 actifs à celui de juin 1998. Plus encore, une étude de l'ONS estime qu'une femme recensée inactive sur trois est concernée par une activité informelle et appartient donc au monde du travail. Cette progression inéluctable s'est poursuivie même durant la décennie 90 pourtant marquée par une vague conservatrice dans la

société et par les violentes remises en cause de la place de la femme dans la société. Mais alors que le droit du travail garantit l'égalité, la pression d'un statut de la femme, défavorable dans l'environnement social, produit une surqualification au poste.

Dans un pays où les femmes représentent 40% des professions de santé et de l'éducation, 20 % des magistrats et plus de la moitié des médecins pharmaciens, notre organisation doit agir pour qu'il y ait plus d'une femme sur 200 à notre CEN et plus de femmes dans les conseils de wilaya et de fédérations. L'UGTA, organisation progressiste, qui s'est toujours prononcée en faveur de la promotion de la femme dans notre pays, même dans l'adversité, ne peut laisser en marge 130 000 adhérentes et des centaines d'élues de la base. C'est le signal donné par notre dixième congrès lorsqu'il a intégré les commissions femmes aux statuts.

2 Agir en faveur des femmes renforce l'unité des travailleurs et l'action syndicale,

Le choix de l'UGTA d'agir résolument pour la promotion des femmes dans la société, dans l'entreprise et dans notre syndicat, correspond aux valeurs de progrès qui font partie de la culture syndicale depuis plus d'un siècle, à travers le monde. Défendre les droits spécifiques des travailleuses est le moindre des respects du point de vue des droits humains.

Et le développement de l'emploi féminin, la préservation des droits de la travailleuse et de son autonomie est la pré condition de son accès à l'égalité juridique et à la citoyenneté entière.

En fait, cette action en faveur des femmes est aussi de plus en plus nécessaire pour protéger l'ensemble des travailleurs. Car si le syndicat accepte qu'une partie des salariés dans notre pays soit affaiblie et marginalisée, tôt ou tard c'est l'ensemble des salariés qui verront leurs acquis menacés. Nous le vivons déjà. Le développement du travail au noir dans les entreprises privés, la dégradation des conditions de travail et de rémunération notamment au niveau du secteur informel a produit la généralisation des contrats à durée déterminée dans les entreprises et le recours généralisé aux vacataires dans la fonction publique sans parler de la pression intolérable sur les salaires.

Les travailleurs n'ont pas intérêt à laisser le statut de la femme travailleuse se dégrader.

Il y a donc lieu d'agir pour syndiquer les travailleuses et prendre en charge leurs luttes.

La mise en place de commissions des femmes travailleuses, à tous les niveaux de notre organisation, ne vise pas à isoler les femmes dans des structures spécifiques. Ces commissions sont un cadre d'élaboration et de concertation nécessaire pour améliorer la prise en compte des spécificités féminines dans l'UGTA. Elles constituent aussi un lieu d'épanouissement pour

nos adhérentes et nos élues, une école de responsabilité pour les femmes syndicalistes qui pourront alors développer leur contribution aux structures ordinaires de notre syndicat.

3 Agir pour l'égalité,

Les commissions des femmes travailleuses doivent agir pour la prise en charge par l'UGTA de nos préoccupations spécifiques de femmes travailleuses et nos revendications particulières.

Il s'agit d'œuvrer pour éliminer toutes les discriminations au sein de l'entreprise et d'agir pour développer les dispositifs qui facilitent l'intégration des femmes au travail.

Pour contenir en son sein le combat des travailleuses et leurs espoirs et réaliser l'unité des rangs parmi les salariés, l'UGTA doit agir résolument pour changer le rapport inégalitaire dans la société, dans l'entreprise et dans nos propres structures. Il s'agit de soutenir résolument la promotion des femmes dans notre pays et se solidariser de son mouvement émancipateur et de ses associations.

A l'heure de la mondialisation libérale qui menace de précariser l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, les défis sont importants : la remise en cause des acquis dans le secteur public, la privatisation qui étend les zones sans droit syndical ni respect de la réglementation du travail, l'informalisation qui signifie une tragique

dégradation des conditions de travail et de salaire.

La mobilisation des femmes apparaît alors comme un objectif stratégique, vu son implication particulièrement importante dans le secteur informel et privé.

Programme d'action

L'UGTA doit agir

- pour préserver l'égalité complète des droits dans la réglementation du travail et combattre toutes les discriminations et pour intégrer et développer cette égalité au niveau des conventions collectives.

- Pour garantir un égal accès à la formation et surtout un égal accès à la promotion sans quoi le principe légal d'égalité des salaires serait vidé de son sens.

- Préserver et développer les discriminations positives qui favorisent l'accès de la femme au travail. Protection de la maternité, ratification de la convention 103 de l'OIT, travail de nuit, retraite proportionnelle...

L'UGTA doit

- Préserver la dignité de la femme travailleuse, promouvoir une culture de respect mutuel et faire reculer la violence misogyne, le harcèlement...

En lutte contre le harcèlement sexuel ! CNFT-UGTA

- Favoriser la promotion des femmes dans la société, accès à l'instruction, égalité juridique, citoyenneté entière, liberté de circuler, droit au logement.

- Encourager la socialisation des tâches ménagères (crèches, cantines scolaires,..) développement des services publics permettant d'alléger les difficultés de la vie quotidienne qui constituent autant d'entrave au développement de l'emploi féminin et à l'épanouissement de la travailleuse.

L'UGTA doit

- agir pour plus d'adhésions féminines et pour la mobilisation des travailleuses. Renforcer sa crédibilité auprès des femmes travailleuses par une action résolue en leur faveur.

- Agir pour prendre en charge les préoccupations spécifiques dans l'action syndicale, développer des campagnes spécifiques et des actions d'information.

- Agir pour la présence des femmes et leur visibilité dans l'organisation et dans ses actions.

- Agir pour une présence renforcée des femmes au niveau des instances de directions de notre syndicat. Assurer une présence féminine dans les équipes de négociation et les délégations

- Agir pour la présence des femmes dans les instances en faisant évoluer les mœurs de fonctionnement, en évitant l'isolement des femmes qui accèdent aux responsabilités.

En lutte contre le harcèlement sexuel ! CNFT-UGTA



Le soutien de la CNFT à Amina d'Adrar est notre première implication concrète. Mais c'est elle qui, pour aider les autres, soutient la campagne avec dignité courage et générosité tout au long de procédures judiciaires interminables.

Partie II

Les étapes de la campagne

La campagne interne

La conférence est bien médiatisée et provoque plutôt un sentiment de sympathie. A la suite de quelques interviews, l'idée de la naissance d'une sorte de syndicat pour les femmes se répand. La conséquence est un afflux de demandes de toutes sortes provenant de femmes, travailleuses ou non, et venant des quatre coins du pays. Promotion, congé refusé, violences, licenciement mais aussi détresse et plusieurs cas de harcèlement sexuel, nos premiers cas.

Nous étions en juillet 2002, les 7, 8 et 9 à Oran puis les 13, 14 et 15 à Constantine. Nous tenions des ateliers pour mettre en place les coordinations régionales des femmes syndicalistes. Et nous ne voulions pas d'une construction bureaucratique, d'une structuration administrative sans contenu. Des coordinations régionales ? Pour en faire quoi ? Avec quel programme de travail ?

Les axes généreux des recommandations de notre conférence nationale constitutive tenue le 17 mai 2002 sont bons. Comment concrétiser ? Quels sont les problèmes ? Des débats tenus à Oran pour les wilayas de l'ouest puis à Constantine pour celles de l'Est, il ressort que le harcèlement sexuel fait des ravages. Il faut en parler ! La campagne se profilait.

Lorsque les concertations des ateliers de Constantine ont confirmé celles d'Oran et réaffirmé la nécessité d'aborder de front un sujet aussi brûlant, nous l'avons inscrit dans la motion finale, lue en présence de la ministre Boutheina Cheriet, venue nous rendre visite. Et nous avons fermement exigé des actes concrets en faveur des femmes. C'était le commencement.

Dans une première phase, notre action a été interne. A travers les séminaires de formation, et à l'occasion des réunions de mise en place des structures de la commission, le thème du harcèlement sexuel prenait place dans les priorités de l'action des structures de la CNFT-UGTA aux côtés du droit à la formation et à l'accès aux postes de responsabilité, aux côtés de la protection de la maternité, aux côtés de la revendication d'une meilleure représentation des femmes dans les institutions du pays mais aussi dans les instances de notre organisation syndicale. Et ces structures se multipliaient.

Les diverses rencontres nous ont aussi permis de recueillir une moisson d'informations et de témoignages. Il devenait évident qu'il fallait passer du constat à l'action et de l'indignation personnelle à la lutte collective.

Nous commençons la prise en charge des premiers cas qui se présentent à nous, attentives à leurs douleurs et solidaires de leurs démarches et de leurs procédures judiciaires.

Information et sensibilisation du public

Peu à peu, notre campagne de propagande se met en place à travers quelques articles dans la presse écrite qui couvrent nos diverses activités mais surtout à travers des passages radio qui agiront en profondeur dans la société.

Il s'agit, du point de vue de la presse, de couvrir une nouveauté : l'émergence du syndicalisme au féminin. Notre combat global pour la défense des travailleuses, ce syndicalisme des femmes qui suscite la curiosité, l'intérêt et l'espoir de celles et ceux qui suivent notre parcours médiatique. Nous parlions d'accès égal à la formation et à la promotion, du congé de maternité, volé par les contrats temporaires et le travail au noir.

Les sectarismes, il y en avait beaucoup, se laissent bientôt submerger par l'accession de nos activités au statut d'évènement médiatique incontournable. A dire vrai, ce n'est pas nous qui prenons l'initiative de cette explosion médiatique mais la Chaine III qui nous sollicite, et qui insiste. Elle est bientôt suivie par les autres chaînes nationales et plusieurs radios locales. L'écho est immense ! Bien au-delà de nos espérances ! Car si la presse écrite a informé sur notre existence et la densité de notre activité, nos thèmes de campagne n'ont marqué que les milieux les plus avertis. La radio, elle, fait parvenir notre message à des centaines de milliers de femmes au foyer, de travailleuses et d'étudiante et sème le numéro de téléphone provisoire de la CNFT à l'UGTA qui

commence à recevoir les plaintes. La société découvre ainsi le concept de harcèlement sexuel pour nommer ce qu'elle connaît si bien mais qui reste non dit ou enfoui dans les zones obscures de la mémoire collective. Chaque émission est suivie d'une salve d'appels.

Les premiers témoignages des victimes donnent consistance et vérité à notre communication. Leur impact est démultiplié par l'authenticité de notre émotion de militantes interpellées, tous les jours, par le récit de toutes ces douleurs.

Nous pensions que notre campagne allait heurter une société, encore marquée par la vague obscurantiste des années 90. Il n'en fut rien. Onze ans après le raz de marée électoral en faveur du FIS, huit ans après l'assassinat de Katia Bengana, cette lycéenne de 17 ans qui avait refusé à Meftah, le diktat du hidjab, le soutien est unanime ! Même les courants islamistes ont exprimé leur sympathie à notre combat.

C'est qu'il s'en est passé des choses depuis le drame de cette infirmière brûlée à Mascara par son frère pour lui faire quitter son travail. Aujourd'hui, le travail des femmes est la norme. On entend encore souvent que le diable est présent dès qu'un homme et une femme sont seuls dans une pièce. Et bien, ce n'est pas si simple ! Le discours d'hier semble plus présent, mais il ne structure plus les actes importants de la vie. Tous considèrent, désormais, qu'une travailleuse, seule ou non avec son responsable, a

le droit d'être là, à son poste de travail, sans être importunée ou agressée. C'est que cette femme travailleuse pourrait être sa fille, sa sœur, sa femme. Mieux, on souhaite à sa fille et on espère pour sa femme, l'accès au monde du travail quand elle ne l'a pas encore réalisé. Voilà pourquoi les traditionalistes passent outre leur habituel rejet de la mixité. Tous veulent un milieu professionnel respectueux.

Nous serions encore dans la mentalité dominante des années 90, beaucoup auraient exigé une non-mixité radicale. Aucune expression de cette sorte ! Le discrédit profond de l'intégrisme et, plus largement, le discrédit de l'islamisme politique, est net même s'il nous est caché par l'essor de la pratique religieuse depuis 2001. Ce discrédit est évident sur le plan des solutions politiques et se prolonge sur le plan des prescriptions sociales, malgré un contexte de religiosité massive.

Une fois lancées dans les procédures judiciaires, leurs lenteurs nous révoltent. Les juristes signalent une difficulté : le code pénal ne connaissait pas le harcèlement sexuel. Il parlait d'attentat à la pudeur. C'est plus confus.

La sensibilisation de l'opinion et des pouvoirs publics réalisée, il nous faut passer à une autre étape. Le 15 mars 2003, j'adresse une lettre ouverte au ministre de la justice pour demander l'incrimination du harcèlement sexuel.

COMMISSION NATIONALE DES FEMMES TRAVAILLEUSES

Lettre ouverte à Monsieur le ministre de la Justice

Monsieur le ministre,

Depuis son installation lors du 10^e congrès de l'UGTA, la Commission nationale des femmes travailleuses a été saisie de nombreux cas de harcèlement sexuel subi par les femmes sur les lieux du travail et ailleurs. C'est en leur nom, au nom de leur dignité bafouée, que nous nous adressons à vous.

Au sein de la Commission, nous avons entrepris de lutter contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, mais notre action demeure contrariée par un énorme vide juridique préjudiciable au droit des femmes au respect de leur intégrité physique et morale.

Monsieur le ministre,

La Constitution stipule, dans son article 34 que « l'Etat garantit l'inviolabilité de la personne humaine. Toute violence physique ou morale ou atteinte à la dignité est proscrite. » Mais, à ce jour, il n'existe pas dans la législation algérienne d'article de loi qui pénalise le harcèlement sexuel qui est, vous en convenez, une grave « atteinte à la dignité » des citoyennes algériennes.

Ce vide juridique fait que, même lorsque le harcèlement sexuel est établi par des preuves matérielles, le « harceleur » profite le plus souvent de l'impunité. La victime, elle n'a ainsi droit à aucune réparation morale et, devant la peur de continuer à être agressée, devant la peur de possibles représailles, elle se trouve dans beaucoup de cas obligée de démissionner de son travail. Le dommage moral qu'elle a subie se double d'un autre dommage, matériel.

Monsieur le ministre

Il est temps que ce vide juridique soit comblé. Il est temps que le harcèlement sexuel soit considéré comme un délit mais aussi comme une infraction au Code du travail.

Nous espérons que la commission ministérielle en charge de la révision du Code pénal se penche sérieusement sur ce problème. Nous espérons qu'elle tiendra compte des doléances de centaines de femmes qui souffrent en silence.

Monsieur le ministre,

Dans l'attente d'une suite favorable à nos doléances, Veuillez agréer l'expression de notre haute considération.

Lettre au ministre de la justice -15 mars 2003. traduction

Vers le centre d'écoute sur le harcèlement ?

Lorsque la commission nationale des femmes travailleuses de l'UGTA a posé publiquement le problème du harcèlement sexuel, un tabou a été brisé. Des dizaines d'articles de presse ont été consacrés à notre campagne, des institutions et des entreprises se sont rapprochées de nous, plusieurs cellules d'observation ont vu le jour, prenant en charge le harcèlement mais aussi la question de l'accès des femmes à la promotion.

Mais ce qui nous a le plus réconfortées, c'est la quasi-unanimité sur la justesse de cette campagne dans notre société où le tabou sexuel est si ancré. Malgré les quelques rares cas où transparaît la tentation du voyeurisme, l'évocation du problème est empreinte de pudeur.

La rançon de ce succès est que nous nous trouvons saisies d'appels de détresse parvenant par les biais les plus divers, structures de la commission, policiers (sic), journalistes... Certaines se procurent mon fixe personnel. Le plus souvent, la présidente de la commission est l'interlocuteur recherché, peut être dans le désir très compréhensible de la protection maximale contre l'arbitraire.

Je dois dire que cette période a été très difficile à vivre. Nous nous étions engagées toutes entières dans cette campagne sans aucun plan préconçu, sans aucune connaissance préalable du sujet à l'exception de ce que nous avaient appris les

solidarités exprimées au long de notre vie, aux amies, aux collègues, aux parentes confrontées à ces pressions. Notre sincérité, totale était perceptible par nos interlocutrices, produisant ainsi des contacts téléphoniques de qualité et un impact maximal de nos passages à la radio. Mais, en fait, regroupées autour du téléphone, nous écoutions en sanglotant, le récit des malheurs de nos interlocutrices, submergées par un sentiment d'impuissance.

Ma vie quotidienne en était totalement perturbée. Les appels me surprenaient durant des réunions ou dans les rares moments de détente. Ces appels au secours me cherchaient jusqu'à mon domicile. Mes proches et moi redoutions chaque sonnerie de téléphone tant chacun de nous craignait de semer le désespoir par une réponse désinvolte. Mes cours de psychologie me revenaient en mémoire. Les victimes font un transfert. Bien ! Et que faire dans ce cas là ?

Il fallait envisager une meilleure efficacité ! Je me mis à chercher de l'aide auprès de mes complices de l'épopée des années 70 et 80 et Wahiba Hassani accepta de devenir la psychologue attitrée de la commission.

Plusieurs victimes ont accepté par solidarité avec les autres de s'exprimer à la radio.

Les cas déclarés débouchent rarement sur une intervention ou une procédure judiciaire en raison de la difficulté pour les victimes à assumer ce qui

a été subi devant leur entourage. Néanmoins, plusieurs cas ont permis des condamnations. Formidable encouragement ! En réalité, les choses ne sont pas si aisées. Trouver un avocat ne suffit pas ! Il faut qu'il se motive pour défendre la harcelée contre le détenteur d'autorité qu'elle accuse. Le pot de terre contre le pot de fer ! Il faut qu'il se qualifie dans ces procédures nouvelles. Et comment payer les honoraires des avocats ? Pour une seule affaire, certes assez complexe, la somme demandée représentait nos dépenses annuelles. Nous payions peu et trop rarement et nous voilà brouillées avec nos alliés !

La situation ne pouvait perdurer:

- Nous squattons la ligne directe et le bureau d'un responsable de l'UGTA car la commission ne dispose pas de ligne téléphonique.
- Les appels des victimes sont reçus par la présidente ou par des militantes dévouées qui ont de nombreuses activités et ne peuvent offrir la disponibilité nécessaire à l'écoute de personnes traumatisées. Car cette écoute requiert des qualités professionnelles spécifiques.
- Le travail de conseil, d'assistance et d'intermédiation avec les avocats ou avec les autorités est une activité qui ne peut être menée efficacement en reposant sur le volontarisme.
- Une activité d'études apparaît nécessaire tant sur les procédures, sur l'organisation de la campagne que sur la communication.

- Le volume de travail qui s'est développé nécessite la mise en œuvre rapide de moyens humains et matériels adaptés. La création rapide d'un centre d'écoute sur le harcèlement sexuel, le harcèlement moral et les violences contre les femmes apparaît comme une nécessité urgente. Bien sûr, l'ensemble de cette activité devrait naturellement échoir aux pouvoirs publics, notre rôle étant plutôt d'en formuler la revendication. Mais la question est toute nouvelle. La création du centre d'écoute sous l'égide de la commission des femmes travailleuses de l'UGTA permet de profiter de l'autorité morale de la CNFT et de sa légitimité dans la dénonciation de cette violence. Elle permet aussi de disposer du réseau des structures syndicales notamment féminines pour faciliter l'approche initiale de personnes à orienter vers le centre. Nous espérons aussi mobiliser le réseau de l'UGTA pour l'intervention la plus efficace en faveur des victimes. Quant à notre champ d'action, il était prédéfini par notre cadre d'action, le milieu professionnel.

L'UGTA met à la disposition de la CNFT deux bureaux au 1^{er} étage de la Maison du peuple. Nous en dédions un au centre d'écoute. Premiers soutiens financiers pour le mobilier et les ordinateurs, obtention d'une ligne téléphonique. Le 29 décembre 2003, le centre d'écoute et d'aide aux victimes du harcèlement sexuel sur les lieux de travail est officiellement inauguré.

Notre plan d'action est ambitieux !

Nous voulions amplifier la campagne interne ! Nous organisons des regroupements régionaux visant la sensibilisation et la formation des militantes à la prise en charge du problème ainsi que la tenue de journées d'étude au niveau local. Nous prenons alors appui sur une campagne syndicale internationale à laquelle adhère l'UGTA : « les syndicats pour les femmes, les femmes pour les syndicats ». Et nous commençons par le secteur textile. La priorité de la CISL est la syndicalisation des femmes, la nôtre est la visibilité des femmes dans l'UGTA, leur présence renforcée dans les instances de direction où elles sont une denrée rare. Des séminaires sont organisés dans chaque wilaya permettant la mise en place de nos structures locales et la formation de leurs animatrices. Des assemblées générales de travailleuses se tiennent dans les usines de Freneda, Béjaïa, Relizane, Tlemcen, Bel Abbes, Bordj Bou Arreridj, Souk Ahras... Se succèdent les regroupements de travailleuses de l'éducation, de la formation professionnelle, de la santé ... Partout, le thème du harcèlement sexuel prend place parmi nos revendications aux côtés de l'accès à la formation et aux postes de responsabilités, de l'égalité des droits dans la société et du rejet du cours libéral qui développe la précarisation. Car les contrats temporaires, le travail au noir réduisent à néant les acquis de la législation du travail dont le congé de maternité.

Nous voulions aussi mettre en place des équipes pour des recherches couvrant les domaines de la sociologie, de la législation du travail, de la santé et de la sécurité au travail, des droits de la personne... Un travail intense de contact et de recensement des compétences utiles est entrepris. Mais cet aspect de notre travail n'aboutira pas, faute de moyens financiers.

Un jour, le silence a éclaté

La campagne d'information se déploie grâce à une centaine de milliers de dépliants, des milliers d'affiches, des brochures, un guide syndical, des placards publicitaires, des sacs,... Chaque séminaire, chaque déclaration, chacune de nos initiatives fait l'objet d'une couverture dans la presse écrite sans parler des interviews qui se succèdent. Les animatrices du CEA se succèdent sur les ondes de la radio Chaîne III, chaîne I et chaîne II puis sur les chaînes locales : Mitidja, la Soummam, Bahia d'Oran, Cirta FM de Constantine, celles de Laghouat, Skikda, Jijel, Annaba, Adrar, Biskra, Tamanrasset...

Les quotidiens multiplient les dossiers. Partout et dans les endroits les plus inattendus, des femmes me parlent de leurs attentes.

La TV qui couvrait au JT nos séminaires, nos tournées et nos visites d'usines, diffuse le 12 mars 2007, dans l'émission *Min waqi3ina*, un reportage sur le CEA. On y voit des militantes

impliquées dans la prise en charge de victimes. Et surtout quatre jeunes travailleuses qui y content leur histoire. L'une d'entre elles témoigne à visage découvert. Elle a un foulard et son époux porte la barbe. Elle parle de ce qu'elle a subi, en présence de son mari et de ses enfants. L'anecdote suffit pour dire l'évolution des mentalités mais aussi la complexité des choses.

L'émission produit un électrochoc ! Des messages nous parviennent, des réactions d'indignation fusent de partout, des victimes décident de rompre le silence. On en parle dans les administrations, les arrêts de bus, à l'hôpital, dans les files d'attentes, lors des mariages et ... des enterrements...

Nous sommes, de nouveau, à l'écran, dans le film documentaire de Bouzid Ould Hocine sur Malika Bounab, syndicaliste cheminote, diffusé le 8 mars 2008. Une victime y témoigne de son calvaire. Ces documents, rediffusés à d'autres moments, renouvellent l'émotion, à chaque passage.

Mais le spectacle de cette émotion en direct qui est le rêve des professionnels des médias nous en fait craindre les dérives. Quelques photos suggestives dans un ou deux dossiers de la presse écrite nous font réagir. Nous sensibilisons les gens de la presse afin d'éviter tout voyeurisme racoleur. Mais, dans l'ensemble, les articles sont corrects et plein de pudeur.

Nous avons aussi craint la dérive rigoriste. Il y a bien eu ce sociologue moralisant, ce rare commentaire dans l'air du temps, cette seule victime clamant sa bonne moralité et criant à la dégradation des mœurs. Je n'hésite pas à répliquer que les avances, la drague, ne sont pas du harcèlement sexuel. Ainsi, cette étudiante que j'ai abreuvée de nos documents et chaperonnée des semaines durant, et qui propose finalement, dans son mémoire, de solutionner le problème par l'abstinence sexuelle ! Mais ce sont des cas isolés. En général, la pédagogie de notre campagne n'est pas détournée.

Au contraire, je crois que cette campagne a accompagné et fait parvenir au niveau conscient, un glissement progressiste des mentalités et des pratiques sociales dû à des raisons structurelles. Notre campagne n'a rencontré ni appel ni allusion à une ségrégation des sexes, à une séparation spatiale comme nous en connûmes, il y a 20 ans dans la Mitidja. Elle a pourtant impliqué les gens les plus divers jusques et y compris des personnes arborant les tenues vestimentaires et les looks pileux les plus radicalement intégristes !

L'amendement au code pénal

La CNFT devient une référence pour tout ce qui concerne le travail féminin et les femmes. La question est au centre de l'actualité. Mise en place d'observatoires de l'emploi féminin dans des institutions et des entreprises comme Sonatrach

et Naftal ! Nous sommes présentes, à la SNTF, pour la sortie de la première promotion de conductrices de locomotives. C'est le temps de l'invention des femmes pompistes de Naftal et des motardes de police...

Lorsque dans une émulation maghrébine, le gouvernement propose d'amender le code de la famille, j'interviens pour dire que cela ne remet pas en cause l'architecture inégalitaire du code. Il a fallu également répliquer, avec énergie, au MSP qui criait au blasphème, jouant à réveiller les vieux démons. Peu de voix se sont élevées, à l'époque, pour faire barrage à ces appels à la régression. Alors que la société nous semblait consentir à ces petits changements, le gouvernement hésite puis reporte son projet vu l'approche des élections.

Le 10 novembre 2004, l'amendement au code pénal que nous demandions est promulgué :

« Art 341 bis ajouté----Est réputée avoir commis l'infraction de harcèlement sexuel et sera puni d'un emprisonnement de deux(02) mois à un (01) an et d'une amende de 50.000DA à 100.000 DA, toute personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa fonction ou sa profession, en donnant à autrui des ordres, en proférant des menaces, en imposant des contraintes ou en exerçant des pressions, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. En cas de récidive, la peine est portée au double » JORA n° 71 du 10/11/04

La lutte continue

C'est une avancée concrète, bien visible qui consacre la légitimité de notre action. Les documents, les statistiques du centre d'écoute sont utilisés par les officiels et circulent au niveau international pour témoigner contre les violences faites aux femmes.

Le harcèlement avait émergé de la propagande multithématique du « syndicat des femmes ». Le succès de la campagne harcèlement nourrit nos autres campagnes. Nous sommes aux côtés de celles qui dénoncent le harcèlement à la radio. Nous soutenons les travailleuses de l'Hôtel El Djazair, la grève des crèches d'Alger. Nous accueillons les ouvrières du textile, venues de Frenda. Nous mobilisons, nous aidons, nous hébergeons les femmes de l'agro-alimentaire pour qu'elles participent, nombreuses, à la journée d'action, organisée par leur secteur. Nous signalons l'émergence de leaders féminins des luttes sociales, PRESCO (crèches), hôtel El Djazair bien sûr, mais aussi parmi les enseignants en grève, l'ENCC Oran, le Textile de Frenda, la PROCIM Annaba...

Il nous faut répéter, quand même, que la solidarité avec les harcelées est une épreuve douloureuse. Chaque détresse nous accompagne tout au long de nos journées et parfois dans les cauchemars de nos nuits. Ce n'est pas facile.

Les victimes hésitent à engager des poursuites. Les procédures sont longues et incertaines.

Comment prouver ce qui s'est produit sans témoins ? Comment imposer l'exécution des jugements ? Pendant ce temps, la hiérarchie se venge ! Nous gagnions au procès ? Elle fait appel. Nous gagnons en appel ? Elle se pourvoit en cassation ! Représailles administratives et licenciements s'abattent sur la victime harcelée et sur les témoins courageux.

Nous continuons envers et contre tout ! Mais il nous faut aller plus loin : protéger les témoins ! Nous faisons alors, en mars 2009, une nouvelle demande auprès du ministre de la justice !

Nous ne l'avions pas prévu dans notre première demande de loi. C'est l'objet de notre deuxième campagne. La lutte continue !

Certes, le CEA vient de fermer, nous manquons de moyens financiers. Mais pas seulement ! Le centre nous avait permis de faire la démonstration du fléau, de faire avancer la société et la loi. Mais Le relais institutionnel nous paraissait, désormais, nécessaire !

Nous avons construit le Centre d'Ecoute et d'Aide, nous l'avons nourri de notre volonté et de notre solidarité avec les femmes victimes.

Aujourd'hui, nous devons témoigner pour celles et ceux qui prendront le relais que cette tâche est longue et pénible. Nous en sommes toutes sorties profondément meurtries tant les détresses que nous écoutions, jour après jour, étaient terribles.

En lutte contre le harcèlement sexuel ! CNFT-UGTA



UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS ALGERIENS COMMISSION NATIONALE DES FEMMES TRAVAILLEUSES

CENTRE D'ECOUTE ET D'AIDE AUX VICTIMES DE HARCELEMENT SEXUEL

03 Mars 2009.

LETTRE OUVERTE

A

MONSIEUR LE MINISTRE DE LA JUSTICE GARDE DES SCEAUX

Monsieur le Ministre,

Sensible à la gravité du harcèlement sexuel comme obstacle à la promotion des citoyennes et inquiet du développement important de ce phénomène, particulièrement sur les lieux de travail, le législateur algérien a décidé l'incrimination et la sanction de cette violence en introduisant l'article 341 bis promulgué le 10/11/2004 amendant et modifiant le code pénal.

Cette nouvelle disposition légale, initiée par votre département ministériel, a fait droit aux inquiétudes des Algériennes et de l'ensemble de notre société et répondu aux attentes exprimées par notre lettre du 15 mars 2003. Elle constitue une condamnation du harcèlement sexuel et une mise en garde aux agresseurs, mais le principal objectif est d'offrir aux victimes des moyens légaux pour se défendre.

Les victimes de harcèlement sexuel qui s'adressent à la justice afin de bénéficier de la protection des dispositions de l'article 341 bis sont confrontées à des obstacles résultant des règles générales du droit pour l'établissement de la preuve et à l'absence de la protection légale des témoins. Notre présente demande vise à assurer des garanties légales aux victimes ainsi qu'à ceux qui s'opposent à la violence contre les femmes notamment sur les lieux de travail car la protection de la dignité des femmes est une condition du travail décent.

Nous espérons, Monsieur le Ministre, que notre lettre bénéficiera de votre soutien et d'une action qui répondrait à nos attentes.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre haute considération.

PRÉSIDENTE DE LA CNFT-UGTA
Soumia SALHI

CNFT-UGTA; Adresse: Maison du Peuple Place du 1er Mai Alger Tel/Fax 021.66.36.58 Email:cnft.ugta@gmail.com

Lettre au ministre de la Justice - 03 mars 2009

Partie III

L'aventure du centre d'aide et d'écoute

Paroles de victimes

« Quand il m'a autorisé à m'absenter pour accompagner ma fille malade chez le médecin, je n'y ai vu que de la gentillesse, de la compassion. Le problème, c'est après ! Phrases anodines insistantes, petites faveurs, regards appuyés jusqu'au fameux « afahmi rouhek » Je ne pouvais pas y croire, mon patron ?! Marié ! Déjà grand-père ! Hadj bit Rabi... je me reprochais de me faire des idées... Jusqu'au geste sans équivoque... »

Les mots ne pourront jamais dire les souffrances vécues et la détresse de ces femmes qui nous ont appelé après avoir subi le viol de la conscience et parfois le viol du corps.

Ainsi Houria, 24 ans, comptable, violée lors de l'accomplissement d'heures supplémentaires pour le bilan annuel. Le coupable : son supérieur hiérarchique qu'elle voyait comme un grand frère. Depuis, Houria est rentrée chez elle et a fermé toutes les portes, au sens propre comme au sens figuré. Elle appelle un jour, juste pour dire : *«c'est bien ce que vous faites ; peut être que ce que j'ai vécu n'arrivera pas à d'autres femmes»*.

Fariza, jeune femme célibataire de 25 ans, est détentrice d'un CPE pour un poste de comptable. A l'issue de la période probatoire, commence la négociation pour un CDD. Fariza se voit proposer une virée dans une station thermale. Elle est outrée, refuse et se demande comment elle peut engager son combat contre son harceleur alors que, dit-elle, « *je connais sa femme, ses enfants et toute sa famille* ». Mais lui ne connaît-il pas aussi toute la famille de Fariza ?

Ainsi se suivent les paroles des victimes.

« Voilà, j'ai 40 ans aujourd'hui... Je suis toujours célibataire... Je ne peux pas me marier... je vais dire quelque chose que je n'ai jamais dit auparavant. Je travaillais dans une entreprise publique comme secrétaire. J'avais un directeur charmant, prévenant, poli... jusqu'au jour où ce Monsieur me coince pour un travail urgent après la sortie de tout le personnel... Et là, cet individu... me viole... J'ai ramassé mes affaires, ma blessure et ma honte et je me suis lavée à n'en plus finir. J'ai pris tout mon courage pour lui demander de réparer, de m'épouser quitte à divorcer après, mais le type, sans état d'âme, m'a fait courir. Espérer...puis rien, alors j'ai démissionné. Je travaille dans une autre boîte, je ne fréquente plus personne. Je n'ai plus confiance en personne. Dieu merci, je ne suis pas tombée enceinte ... c'est la première fois que je le raconte » [Radio El Bahdja, 2006]

Alors que dire de Naila, 34 ans, hidjab *moultazim*, qui ruse pendant un an pour éviter une agression. Naila a subi un harcèlement en bonne et due forme. Des gentillesses, des compliments détendent l'atmosphère. Mais, par la suite, des effleurements et des gestes appuyés auxquels elle se dérobe finissent par la mettre en colère. Elle le lui dit clairement et lui demande de se tenir correctement, il s'acharne. Alors, Naila fait une lettre à sa hiérarchie. Le directeur indélicat sera remis à l'ordre, mais de façon informelle. Naila se croit tranquille. Elle portait un hidjab alors elle passe au djilbab pour « être à l'abri », dit-elle.

Quelques mois plus tard, il récidive pendant la pause-déjeuner. Il se jettera sur elle, lui arrachera son voile pour la toucher et l'embrasser de force. Naila s'enfuit en courant, appelle à l'aide, se couvre et vomit toutes ses tripes. Les collègues sont là, ils lui portent assistance et décident de se solidariser pour porter l'affaire en justice. Naila, après son passage au CEA et sa prise en charge par la psychologue, témoigne à la radio et va en justice contre « l'indélicat ».

« Salut, je vous écris juste pour vous remercier d'exister. Si vous existiez avant, peut-être j'aurais été sauvée. Moi aussi, je suis une victime de ça, le harcèlement sexuel. Maintenant, ça fait 4 ans que je ne sors plus, j'ai tout arrêté. Mon premier et mon dernier boulot... J'étais comptable,

je travaillais dans une société privée, c'était une bonne ambiance. Mon responsable, c'était comme un grand frère, il était gentil, à l'écoute, me montrait le travail, j'étais en confiance. Vient le bilan annuel. J'ai fait des heures supplémentaires pour l'aider... je ne vous dis pas la catastrophe. Violée par mon « Presque grand frère ». J'ai pleuré, pleuré, je suis retourné au boulot, j'ai demandé l'aide de mes collègues pour trouver une solution avec le chef. Ils m'ont regardé d'un drôle d'air, me signifiant que je l'avais « voulu » ou cherché... Seule, je suis rentrée à la maison et je ne sors plus... Plus rien à voir avec la jungle. »

Ninette a une vie difficile, mariée très jeune par deux fois, elle revient à la maison paternelle avec deux enfants (un garçon et une fille). Les conditions sociales sont difficiles. Pour élever ses enfants, elle travaille comme agent d'entretien. Elle tombe dans le collimateur du responsable de l'entretien. Elle repousse toutes ses avances, mais devant la probabilité de perdre son travail, elle se laisse approcher, puis elle lui demande de l'épouser pour ses parents et ses collègues. Il lui promet le mariage. Elle cède au chantage et pense que c'est une relation des plus normales qui s'instaure. Elle est enceinte. Il la rassure et lui promet de reconnaître l'enfant. Puis l'enfant naît... Et le monsieur nie toute liaison avec Ninette, renie ses promesses et la jette en pâture aux commérages.

Notre démarche au centre d'écoute

Face aux victimes notre travail est méthodique :

- **ECOUTER** le vécu des victimes de harcèlement sexuel.
- **NOTER** les réactions physiques et/ou psychiques pour apprécier l'état de détresse des appelantes et leur fournir les premiers conseils pour préserver leur santé.
- **DECULPABILISER** les appelantes. Les assurer qu'elles n'ont commis aucune faute. Au contraire elles sont des victimes.
- les **RASSURER** sur leur droit à la dignité leur droit inaliénable au travail, leur droit à l'existence en tant que personne, en tant qu'individu social et en tant que travailleur compétent.
- **ESTIMER** leurs capacités à se défendre dans un milieu hostile (familial et social).
- **METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE DEFENSE qui leur convienne** (médiation administrative, syndicale ou juridique).
- **ETUDIER** les possibilités d'accompagnement par des militantes syndicales de leur région (union de wilaya, union locale, comité de femmes).

Au-delà de l'écoute téléphonique des conseils, des suggestions pour la résolution du problème de harcèlement sexuel sont donnés, certaines victimes ont bénéficié d'une prise en charge psychothérapeutique en ambulatoire (hôpital...)

Le respect de l'anonymat des appelantes, tant qu'elles le souhaitent, et le respect de la

confidentialité des témoignages effectués, est un principe cardinal. Il est une condition indispensable à l'activité du centre. Il en résulte une connaissance imparfaite de la suite des événements dans un certain nombre de cas, après notre action : écoute, conseil, intervention syndicale, aide juridique ...

Le centre d'écoute et d'aide a aussi reçu quelques visiteuses venues directement exposer leurs problèmes et demander notre aide. Dans plusieurs cas, ce n'est pas la victime ni une parente qui prend contact mais des collègues hommes qui nous alertent sur une collègue harcelée.

Le harcèlement sexuel n'est pas un phénomène nouveau dans notre société. Mais aujourd'hui, il a pris une ampleur à la mesure de la précarité de l'emploi. Les conditions socioéconomiques liées au démantèlement des entreprises publiques et à l'effondrement de secteurs de la production privée, ont accru la menace du chômage. Le travail est devenu une denrée rare et les femmes qui accèdent à un poste de travail se retrouvent à la merci de divers décideurs quel que soit leur secteur, public ou privé, leur âge, leur vêtement ! **Le tabou concernant la sexualité et les relations mixtes, en dehors de la sphère privée familiale, renforce ce phénomène** par le silence des victimes assurant ainsi la quiétude et l'impunité totale des agresseurs des harcelants.

Nous reproduisons ici la première fiche d'écoute que nous avons réfléchi et élaborée avant de concevoir un logiciel spécifique :

UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS ALGERIENS
COMMISSION NATIONALE DES FEMMES TRAVAILLEUSES
CENTRE D'ECOUTE ET D'AIDE AUX VICTIMES DU HARCELEMENT SEXUEL

STOP !! HARCELEMENT SEXUEL

Fiche d'écoute

N°Dossier : Heure d'appel :

Nom :

Prénom :

Age :

Etat civil : Célibataire Mariée

Divorcée Veuve Instance de divorce

Enfants à charge : Oui Non Nombre

Parents à charge : Oui Non Nombre

Adresse :

Téléphone : Portable :

Niveau d'instruction :
Illettrée Primaire Secondaire Universitaire

Formation professionnelle :

Profession :

Contrat de travail :
Vacataire Titulaire Pré-emploi Emploi jeune

Horaire de travail : Mi-temps Plein temps

En lutte contre le harcèlement sexuel ! CNFT-UGTA

Salaires : Mensuel Publique Horaire Privé

Identité du harceleur :

I. **Formes du harcèlement :**

A) **Avez-vous fait l'objet de :**

1) **Plaisanteries, abus verbaux, allusion explicitement sexuelle**

2) **Remarques importunes, déplacées :**

Tenue vestimentaire Vie extra-Professionnelle
Coiffure, maquillage Vie relationnelle

3) **Remarques discriminatoires, vexantes :**

Processus de travail Compétences et aptitudes
Qualité Ponctualité Probité morale

4) **Demandes dépassant le contrat de travail :**

- Heures supplémentaires non nécessaires
- Déjeuners, dîners d'affaires
- Missions de travail indues
- Sorties compromettantes
- Demande explicite de relations sexuelles

B) **Avez-vous été l'objet de :**

- Effleurements
- Faveurs physiques forcées
- Agressions physiques
- Caresses superflues, attouchements
- Viols

C) Avez-vous été privée de la possibilité :

Confirmation	<input type="checkbox"/>	Titularisation	<input type="checkbox"/>	Perfectionnement	
Permanisation	<input type="checkbox"/>	Promotion	<input type="checkbox"/>	Formation	<input type="checkbox"/>

II. Réaction de la victime

A) Réaction sur le lieu de travail :

Silence totale	<input type="checkbox"/>	Vigilance accrue	<input type="checkbox"/>
Self-défense	<input type="checkbox"/>	Absences non justifiées	<input type="checkbox"/>
Parle à ses collègues	<input type="checkbox"/>	Congés médicaux	<input type="checkbox"/>
Evite la confrontation avec le harceleur	<input type="checkbox"/>		

B) Réaction active de défense :

Arrêts de travail	<input type="checkbox"/>	Demande de mutation	<input type="checkbox"/>
Abandon de travail	<input type="checkbox"/>	Demande de démission	<input type="checkbox"/>

C) Réactions neuro-végétatives :

- Crises de paniques
- Crise d'angoisse paroxystique
- Evanouissements répétés. Vertiges
- Nausées, vomissements, diarrhées
- Dérèglement de la tension artérielle
- Dérèglement de la glycémie
- Céphalées, migraines (maux de tête)

D) Avez-vous présenté des troubles ?

1) Du comportement alimentaire :

Manque d'appétit (anorexie)	<input type="checkbox"/>	Perte d'appétit (hyporéxie)	<input type="checkbox"/>	Boulimie	<input type="checkbox"/>
-----------------------------	--------------------------	-----------------------------	--------------------------	----------	--------------------------

2) Du sommeil :

- Perte du sommeil (Insomnies)
- Difficultés d'endormissement
- Cauchemars, terreurs nocturnes

3) De la forme physique :

- Fatigue importante (Asthénie)
- Perte de la volonté (Aboulie)
- Perte de désir d'agir, de faire

4) De l'humeur :

- | | | | |
|----------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
| Agressivité verbale | <input type="checkbox"/> | Rires immotivés | <input type="checkbox"/> |
| Colères | <input type="checkbox"/> | Pleurs immotivés | <input type="checkbox"/> |
| Agressivité physique | <input type="checkbox"/> | | |

E) Avez-vous consulté un médecin généraliste ?

Pour :

F) Avez-vous consulté un médecin spécialiste ?

Pour quelle maladie ?

G) Avez-vous consulté un psychiatre ?

Pour quels troubles ?

H) Quelle est votre demande d'aide ?

Possibilités d'aide et d'orientation :

- Rapport au supérieur hiérarchique
- Rapport à la tutelle administrative
- Rapport à la section syndicale
- Rapport à la tutelle syndicale
- Rapport à l'inspection du travail
- Dépôt de plainte judiciaire

Observation :

Succès et limites

L'aventure du centre d'écoute a été exaltante mais éprouvante. C'est une épreuve pour le mental. Dès qu'un cas se révèle, une implication subjective irréprouvable nous mène à partager sa douleur insondable et son désespoir insoluble. Car les progrès sont lents, très lents. Les victimes attendent la fin de leurs ennuis dès notre premier contact. Terrorisées, elles hésitent à faire le premier pas et même à donner des indications pour les aider. Comme ces ouvrières qui supplient de ne pas envoyer l'inspecteur du travail contre leur patron qui les emploie au noir. Mais d'autres ont foncé. Amina, Hamida et toutes celles qui ont violé leur pudeur pour témoigner à la radio l'ont fait aussi pour « *aider les autres* ». La voix d'Amina résonne encore dans ma tête : « Je vais parler parce que je NE VEUX PAS que d'autres subissent ce que j'ai connu ». Elle pense, aujourd'hui, à créer une association de défense contre les harcèlements, sexuel et moral.

Il existe d'autres violences dont le centre s'est retrouvé dépositaire, d'autres souffrances. Ce sont toutes celles liées à la sexualité vu l'évocation contenue dans l'appellation du centre. Les appelant(e)s ont manifesté leur vécu et surtout une demande de conseil ou d'aide

- Impuissance chez certains
- Problèmes d'ordre sexuel des adolescents (posés par leurs parents)
- Viols dans l'enfance

- Perte ou reconstruction de l'hymen
- Enfant illégitime et recherche de paternité
- Recherches de possibilités d'avortement
- Attouchements sexuels sur mineurs et traumatismes

Nous avons essayé de répondre et d'orienter, le mieux possible, en fonction de nos capacités. Mais ce type d'appels montre combien notre société, si prude, est avide d'échanges et de connaissances dans ce domaine, tabou malgré tout.

Le réseau des sections syndicales n'est pas toujours d'un grand secours. Il est trop impliqué dans le pouvoir des hommes et les victimes craignent de lui faire des confidences. Les structures de femmes syndicalistes s'impliquent inégalement. Certaines se battent résolument.

Les appelantes sont réconfortées par notre campagne qui condamne leur bourreau, par l'oreille attentive de l'écouterne, par les propos rassurants de la psychologue, et par notre agitation pour leur apporter un soutien concret malgré nos insuffisances. Tout cela aide la victime à se reconstruire. Sur le plan essentiel de l'aide psychologique et de la réhabilitation des victimes, le résultat est bon. Sur le plan de l'aide aux démarches, nous sommes débordées et souvent impuissantes. Nos moyens sont trop limités.

Un millier de cas révélés en trois ans, le centre d'écoute et d'aide dévoile une réalité terrible. Et ce n'est que la pointe émergée de l'iceberg. Il serait prétentieux de penser que nous avons rassuré toutes les concernées et que nous les avons convaincues de se manifester, malgré une crédibilité réelle.

D'ailleurs, nos horaires inadaptés et les périodes d'instabilité des équipes limitent notre disponibilité et faussent les chiffres.

Nos horaires classiques, 8h 16h, sur les 5 jours ouvrables, interdisent l'accès à celles qui vivent une relation professionnelle stricte et ne peuvent téléphoner pendant leurs heures de travail. D'autant que l'appel dure entre 20 et 45 minutes. Comment les travailleuses des ateliers privés, peuvent-elles dégager 45 minutes, durant leurs heures de travail, pour un appel confidentiel ? Il faut savoir cela quand on lit nos statistiques et notamment la répartition secteur public, secteur privé. Les données de nos bilans concernent uniquement les cas reçus au CEA. Et notre échantillon s'en trouve forcément biaisé.

En outre, nous n'avons pas pu mettre en place un numéro vert, l'appelante doit donc payer sa communication. Demander un numéro pour l'appeler fait perdre la sécurité de l'anonymat. Et d'ailleurs, nous n'aurions pas pu faire face aux dépenses. La CNFT ne dispose pas de moyens financiers propres. Nos factures téléphoniques et autres sont payées au terme d'une jonglerie

éprouvante et parfois humiliante. Elles sont réglées, au coup par coup, par des structures de l'UGTA, ou alors imputées aux diverses solidarités qui ont accompagné quelques actions de la CNFT. La Friedrich Ebert a aidé le démarrage du CEA, la CISL a appuyé l'essor de la CNFT et Solidarity Center, surtout, nous a soutenu à divers moments. Mais tout ceci ne donne pas les moyens d'un fonctionnement correct.

Nous n'avons pas pu stabiliser une équipe et encore moins, étendre nos horaires. Nos écoutantes continuent de travailler gratuitement en attendant que je réussisse quelque montage pour leur trouver un salaire. Certes, l'écoutante apprenait un métier nouveau. Et je me réjouissais lorsqu'il était possible de la placer, quelque part ailleurs, dans un emploi plus stable. Il faut dire que nous nous étions fixé une contrainte : le refus des emplois sous-payés, indignes. Mais lorsque nous nous résignons à des contrats de plein emploi, en nous disant qu'au moins, nous allions offrir une qualification à nos stagiaires, nous ne parvenons pas à les conclure.

Nous n'avons pas, non plus, réussi à concrétiser une aide du ministère de la solidarité malgré les premières démarches prometteuses.

Plusieurs ONG appuient l'ouverture de centres d'écoute. Parfois, les concernées nous conviennent à leurs projets et proposent de nous former à faire ce que nous faisons déjà. Mais leurs moyens sont réservés au lancement de leurs propres centres.

Il n'a pas été possible de mettre en place un financement pour le fonctionnement quotidien du Centre d'Ecoute et d'Aide aux victimes du harcèlement sexuel.

Fin 2008, nous voilà obligées de le fermer

Le CEA de la CNFT a joué son rôle. Il a attiré l'attention sur le problème. L'action sur le long terme doit relever des institutions publiques.

**BILAN D'ACTIVITE
DU CENTRE D'ECOUTE ET D'AIDE AUX VICTIMES
DE HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU PROFESSIONNEL**

Année	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre d'appels	942	248	313	267	45
Témoignages Harcèlement sexuel	388	200	205	137	17
Appel autre violence	393	48	108	130	28

Union Générale des Travailleurs Algériens
Commission Nationale des Femmes travailleuses

Guide syndical

Arrêtez

**Le Harcèlement
sexuel**

En Collaboration avec la Fondation Friedrich Ebert



021 66 36 60

**Centre d'Écoute et d'Aide aux
Victimes du Harcèlement sexuel**
sosharcelement@caramail.com

Partie IV

Ce que nous avons appris

Qu'est ce que le harcèlement sexuel ?

L'article 341bis du code pénal le définit ainsi : ***Est réputée avoir commis l'infraction de harcèlement sexuel ..., toute personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa fonction ou sa profession, en donnant à autrui des ordres, en proférant des menaces, en imposant des contraintes ou en exerçant des pressions, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.***

Pour la Confédération Syndicale Internationale, la CSI : *« Par harcèlement sexuel, on entend toutes avances sexuelles, verbales, gestuelles ou physiques répétées et non désirées, toutes allusions explicitement sexuelles ou toutes remarques sexuelles discriminatoires faites par toutes personnes sur les lieux de travail et ressenties comme offensantes par la travailleuse concernée et qui ont pour résultat que la travailleuse se sente menacée humiliée ou harcelée ou encore qui perturbent sa capacité de travail, met en danger son emploi ou crée un climat de craintes ou d'intimidation dans le milieu de travail.(...) Le harcèlement sexuel est souvent un étalage de pouvoir destiné à intimider, contraindre ou abaisser un autre travailleur. C'est une forme de discrimination qui fait l'objet d'une préoccupation croissante sur les lieux de travail. »*

Le harcèlement, c'est d'abord le pouvoir !

Le harcèlement, c'est d'abord le pouvoir. Il se distingue de la drague inopportune, des avances sexuelles non désirées et de leurs incidents. Il suppose que son auteur a une autorité morale ou professionnelle comme supérieur hiérarchique ou comme éducateur. Il signifie qu'il abuse de son autorité et qu'il s'en sert pour imposer ou tenter d'imposer des relations sexuelles non désirées.

La victime peut en être un homme. C'est le cas, à travers le monde où une femme harcèle un homme se trouvant sous son autorité. Chez nous, cela pourrait exister aussi. Mais les quelques cas concrets reçus au centre d'écoute proviennent de jeunes hommes harcelés par leur supérieur qui est aussi un homme.

Mais, partout, c'est le plus souvent la femme qui est la victime. Car, partout, il y a oppression de la femme. Certes, les formes et l'intensité sont variables d'une société à une autre. Il y a, dans toutes nos sociétés une sorte de pouvoir des hommes venu des temps anciens et non encore aboli : le patriarcat. C'est pourquoi, nous avons un débat sur la nécessité ou non d'étendre la définition du harcèlement au delà de la stricte relation hiérarchique. Nous pourrions alors parler de harcèlement par un client, un simple collègue voire un subordonné.

Une femme investie d'une responsabilité subit parfois des propos et des gestes de nature sexuelle voire d'agressions pour lui signifier

qu'elle n'est « qu'une femme hachak » et qu'elle occupe une place réservée aux hommes. Il n'est pas toujours facile de faire face à ce genre de comportement. Pourtant, tous les règlements punissent le manque de respect à un supérieur. Le harcèlement est une violence sexuelle mais il en existe tant d'autres. Aux termes de la loi actuelle, une agression en dehors de la relation d'autorité n'est pas un harcèlement sexuel.

Le harcèlement, tel qu'il existe réellement, traduit donc l'oppression des femmes dans toutes les sociétés humaines et celle-ci est assez radicale dans notre pays. Il révèle aussi des frustrations multiples, particulièrement graves dans notre société algérienne en crise où le tabou sexuel est total et le mariage, tardif. Mais il ne se confond ni avec l'oppression des femmes ni avec les frustrations sexuelles. La victime est le plus souvent une femme mais elle peut être un homme. Le harceleur peut être un individu habituellement « gentil », un homme marié à la sexualité apaisée. Le harcèlement c'est le besoin d'exercer un pouvoir ou de le vérifier.

Il fleurit quand le chantage est possible lorsque la détresse économique est là, ou encore quand l'obtention d'un diplôme est indispensable ... Il est là parce qu'avec un contrat temporaire, on est plus fragile face à un chantage. Il se démultiplie actuellement avec le développement du travail au noir, de la précarité et de la misère.

Qui sont les victimes ?

La victime peut être un homme ou une femme selon qui est détenteur du pouvoir. Mais le plus souvent, la victime est une femme parce qu'il y a une oppression des femmes dans la société qui en crée les conditions.

L'opinion courante est que le harcèlement sexuel concerne des femmes manquant de discrétion qui, en quelque sorte, provoquent l'agresseur. Non, les victimes ne sont pas, comme on pourrait le croire, des femmes aguichantes, jeunes et jolies. Toutes les femmes sont concernées, jeunes ou vieilles, considérées comme laides ou réputées jolies, coquettes ou négligées, vêtues de tenues valorisantes ou réfugiées derrière les hidjab voire les niqab les plus stricts, célibataire, mariée, divorcée ou veuve, simple travailleuse ou responsable... Certaines catégories y sont plus exposées parce que plus fragiles, plus susceptibles de céder au chantage. Le harceleur peut penser qu'une femme divorcée sera moins protégée par l'entourage social ou qu'une travailleuse, au bas de la hiérarchie, saura moins se défendre. C'est pourquoi elles figurent plus souvent dans nos statistiques. Il n'y a pas de modèle de la victime. Une jeune femme coquette et active peut intimider l'agresseur, une femme à l'apparence plus soumise pourrait lui sembler une proie facile. Notre expérience nous a montré que toutes les catégories de femmes peuvent en être victimes.

Le harcèlement est une souffrance !

Nous connaissons le harcèlement sexuel comme une atteinte à la dignité, nous pensions savoir la situation critique où se trouvait la victime. Le harcèlement existe partout dans le monde y compris dans les sociétés les plus avancées en matière de démantèlement du patriarcat. Nous pensions connaître les affres subis par une femme harcelée dans une société algérienne marquée par le rigorisme moraliste et l'interdit sexuel le plus strict. Obligée de taire son malheur pour éviter le jugement de son entourage professionnel qui ne verrait plus en elle la collègue mais l'être sexué, voire la proie sexuelle, obligée de ne rien dire pour éviter les réactions de sa famille qui craindrait le déshonneur, elle se sait perdue dans une société qui condamne par avance celle « qui l'a sûrement cherché par ses comportements.. ». Notre camarade Wahiba Hassani qui cumulait une compétence avérée de psychologue et une sensibilité féministe forgée dans les combats des dernières décennies nous a appris l'immensité de cette souffrance dès le premier bilan annuel du centre d'écoute. Je la cite :

« L'ensemble des femmes victimes de Harcèlement Sexuels qui ont sollicité le CEA, nous ont interpellées au plus profond de nous mêmes : en tant que femmes et travailleuses. Leur souffrance se traduit dans des termes chargés et lourds de sens : Hogra, Dolm, Injustice, Discrimination.

Les appelantes sont toutes en situation de Harcèlement Sexuel et ne veulent pas céder à ce chantage, leurs difficultés et/ou leur impuissance à se défendre ou à mettre en œuvre une stratégie efficace pour se protéger engendre chez ces travailleuses un état de stress intense aux conséquences multiples, parfois dramatiques.

Leurs témoignages révèlent un quotidien difficile à gérer. Elles présentent, selon leurs dires, des symptômes relevant d'un registre dépressif ou psychosomatique.

1-insomnies, perte d'appétit, perte de tonus vital et désintérêt socio-affectif, manque de volonté, irritabilité, agitation, colère, et surtout perte de confiance en soi et d'estime de soi. Tous ces signes rapportés dans les entretiens téléphoniques nous permettent diagnostiquer un état dépressif certain pour lequel elles consultent chez un médecin généraliste et se retrouvent, plus tard, dans un cabinet de psychiatrie quand elles ne font pas de l'automédication sauvage.

2-pour d'autres, c'est le corps qui a imploré la souffrance et la peine psychique. Elles font état d'un syndrome psychosomatique, avec

- des troubles gastriques (bulbite, ulcère...)*
- des troubles de la tension artérielle*
- des difficultés respiratoires et des malaises cardiaques*
- des lésions cutanées eczéma psoriasis*
- des vertiges, des céphalées*

La majorité de ces victimes ont eu recours aux traitements médicaux prescrits par des généralistes : sédatifs, tranquillisants, anxiolytiques et même neuroleptiques.

Le Harcèlement Sexuel est à l'origine de la baisse du rendement et du niveau de la qualité de travail cette situation de stress continu émousse leurs compétences car elles sont prises dans la spirale de défendre leur dignité, leur réputation et d'essayer de garder le degré optimum de leurs capacités professionnelles pour éviter le licenciement et la perte d'un salaire vital pour elles, pour leur famille. »

Dans une ambiance de menace permanente sournoise et insidieuse, les capacités et la qualité de travail de la victime sont perturbées. La travailleuse harcelée va se signaler par :

- des troubles dans la relation de travail
assiduité, performance, productivité, etc..
- un absentéisme pour maladies diverses.

Cette situation compromet les chances de la femme travailleuse de bénéficier d'une promotion où même de garder son emploi.

- Elle va devenir une employée fautive parce qu'elle ne veut pas céder au chantage sexuel
- Elle peut être contrainte de démissionner quand elle ne se fait pas licencier pour faute professionnelle avérée.
- Elle sera difficile à défendre par sa section syndicale d'autant qu'elle gardera le silence sur l'agression continuelle subie sur le lieu de travail.

Ce qu'il faut faire !

A dire vrai, notre premier élan visait la punition du harceleur pour libérer sa proie de toute menace. La répétition de tant de cris désespérés nous a convaincues que la priorité est de sauver la victime, de reconstruire sa confiance en elle, pour qu'elle échappe enfin à son bourreau. La reconstruction de la victime elle-même est l'essentiel. C'est d'ailleurs un préalable indispensable pour trouver la force de demander réparation et de faire condamner son bourreau.

La priorité est donc de rompre le silence, de parler, d'évacuer sa souffrance pour éviter que cette souffrance ne détruise sa santé et sa vie.

Nos brochures, nos dépliants le répètent :

« Par le silence observé on pense à préserver sa réputation morale et sociale et sa famille. Il est un allié objectif du harcèlement sexuel.

IL NE FAUT PAS SE TAIRE! »

Il faut aussi rompre l'isolement, le huis clos infernal qui livre la victime de plus en plus désorientée au jeu sournois du harceleur.

Il ne faut pas rester seule ! Il faut bâtir la solidarité pour isoler l'agresseur qui, investi d'une autorité, usera de tous ses pouvoirs

« Vous êtes victime d'un harcèlement sur votre lieu de travail ? Ne vous sentez pas fautive ! Ne culpabilisez pas ! Ne désespérez pas ! Vous êtes la victime, vous n'êtes pas responsable des comportements du harceleur, de l'agresseur.

Cette agression ne doit pas rester secrète.

*Car le silence assure l'impunité de l'agresseur.
Car votre silence va aggraver vos souffrances
Ne restez pas seule ! Vous devez en parler avec
vos collègues ou ami(e)s les plus proches, avec
l'assistance sociale, avec le médecin du travail »*

Il est utile de rechercher un soutien organisé, qualifié pour une aide psychologique et juridique comme celui que procurait le centre d'écoute et d'aide aux victimes de la CNFT-UGTA.

Nos brochures donnent aussi quelques conseils :
« Chercher à obtenir des confirmations de vos impressions auprès de collègues proches mais de confiance. Essayez de savoir si d'autres travailleuses ont été victimes de harcèlement, si d'autres collègues ou responsables ont l'habitude de ces agressions. S'il vous fait des reproches professionnels, il faut tenter de demander des explications. Une médiation peut désamorcer le conflit. Si la situation dure, il faut des stratégies de défense. Il faut rassembler des informations, consigner tous les faits avec précision, gestes, remarques, attitudes, tout ce qui semble anormal dans une relation de travail, noter les dates.

En cas de viol, surtout en parler à quelqu'un ami(e), collègue ou parent, pour éviter d'aggraver les souffrances psychologiques. La personne à qui vous parlerez pourrait aussi témoigner

Ensuite prévenir la police (téléphoner au 17) ou la gendarmerie, ne pas se laver avant de faire constater les préjudices subis, il faut conserver dans un sac les vêtements que vous portiez »

Causes sociales et causes économiques

Le harcèlement existe depuis longtemps, dans notre pays et partout dans le monde. Il est indéniable, cependant, que nous observons une recrudescence, ces dernières années. Pourquoi ?

Le contexte de l'entreprise publique a changé, les contrats temporaires deviennent la règle fournissant au moment de leur renouvellement un droit à l'arbitraire à celui qui signe, celui qui décide. Les différentes formules du filet social, les contrats de premier emploi, les emplois jeunes, les emplois pour vieux, aussi, dans les travaux d'intérêt général, l'apprentissage qui fournit une main d'œuvre gratuite taillable et corvéable à merci, tout cela facilite le chantage. Le secteur privé formel ne déclare pas la grande majorité des travailleurs, les privant, même, de la protection théorique du droit du travail. Sans parler du secteur informel sordide. Tous ces ingrédients livrent les travailleuses au chantage. Voilà la cause de la recrudescence actuelle.

En assemblée générale, à Sonitex Béjaia, le spectacle de ces centaines de travailleuses en contrat temporaire, est éloquent. Le choix libéral, le choix du primat aux forces d'argent, le choix du démantèlement progressif des acquis sociaux du contrat social issu d'un siècle de luttes, n'est pas sans conséquences. C'est pourquoi notre campagne contre harcèlement se devait de combattre le libéralisme.

IV Principales leçons

Ce que nous avons réalisé :

Le programme de travail que nous avons décidé, au sein de la commission femmes, lors de son installation, et mis en œuvre depuis, a transformé de façon déterminante la réalité syndicale des femmes dans l'UGTA. La convergence entre les différentes campagnes contre les discriminations et la violence au travail, pour l'amélioration des droits des femmes dans la société a été réelle. Cette convergence que nous avons travaillé à rendre naturelle, a contribué à crédibiliser l'action syndicale et à faire progresser la motivation autant que l'engagement des travailleuses. En effet, nous sommes passées de 127 941 adhérentes, en 2002, à 199 284 en 2005 pour atteindre 251 370 en 2008, lors du onzième congrès national de la centrale syndicale.

Nos actions concrètes ont été à l'origine de l'électrochoc qui a forcé la société algérienne à regarder en face, malgré de puissants tabous, une des pires formes de la discrimination contre les femmes, le harcèlement sexuel.

Autour du harcèlement, nous avons développé toute notre plate forme en faveur des femmes travailleuses. Car ne l'oublions pas, nous avons aussi revendiqué une plus grande visibilité des femmes sur le plan professionnel, syndical et

politique. Nous avons contribué à concrétiser un accès plus massif des femmes à la responsabilité. Ce programme que nous jugeons nous-mêmes ambitieux, nous a conduites aux campagnes sur le harcèlement sexuel, couronnées par l'acquis juridique de la loi 341-bis.

Le rapport de forces dans la société, sur ce sujet, a changé en faveur des femmes. Il a ainsi participé à légitimer le travail féminin. Mais l'évolution des mentalités, en faveur de la victime, n'abroge pas l'ordre patriarcal agressif ni la réalité d'une précarité qui continue de s'étendre, favorisant le chantage.

Les procédures restent pénibles, les représailles administratives accablent les victimes qui osent porter plainte ainsi que les témoins qui leur apportent leur aide.

Pourquoi un tel succès ?

Les femmes sont passées de 3% de la population active au recensement de 1966 à 17% en 2008. Elles constituent les deux tiers des diplômés, un tiers des magistrats, plus de la moitié des personnels de l'éducation et de la santé...

Notre société, conservatrice, a dû s'accommoder de cette irruption des femmes que même la pression intégriste des années 90, n'a pu entraver. Cette présence des femmes est si forte, si affirmée, si nécessaire que même les réactions misogynes que nous pouvons observer en renforcent la réalité inéluctable. La société semble

hoqueter, vaciller d'un bord à l'autre, traversée par ces ressentis contradictoires, à la recherche d'un équilibre nouveau. Les mentalités ont dû se réajuster à l'instar des pratiques sociales. Notre campagne a accompagné cette adaptation qui se poursuit.

Nous savions que les luttes étaient payantes. Nous savions que les femmes pouvaient changer leur regard sur elles mêmes en découvrant les pouvoirs de l'action collective. Mais dans cette expérience, nous les avons vues se reconstruire en parlant, en se battant pour défendre leur droit au travail dans le respect et la dignité. Nous les avons vues apprendre la confiance en elles-mêmes et reconquérir l'estime de soi. Elles se sont réhabilitées en tant que travailleuses compétentes socialement et professionnellement. D'abord victimes subissant la stigmatisation sociale et envahies d'un sentiment de culpabilité, elles accèdent ensuite au statut d'être humain à part entière, de femme fière, de travailleuse digne. Notre société est en train d'apprendre à respecter les femmes dans leur nouveau rôle, dans leur nouveau statut.

Ce qui nous reste à faire :

Nous devons faire reculer les préjugés qui nous accablent, parce que travailleuses sorties du rôle traditionnel pour nous immiscer dans l'univers professionnel, hier encore, réservé aux hommes, parce que femmes sorties du giron familial et de

l'enfermement domestique pour prendre place dans l'espace public hier encore, interdit.

Améliorer la loi :

Nous ne le répèterons jamais assez, l'article 341 bis qui incrimine le harcèlement sexuel est une victoire pour les femmes, une victoire de nos luttes. D'abord sur le plan symbolique car son existence signifie la condamnation du harceleur et la réhabilitation de la victime.

Sur le plan pratique, il constitue un point d'appui précieux dans les pénibles procédures entreprises par les victimes. Mais nous avons relevé des insuffisances. La pratique nous a conduites à réinterroger l'article 341 bis du code pénal pour revendiquer son amélioration.

L'article 341 bis du code pénal prive le harceleur, du consensus misogyne de la société. Mais il dispose toujours de son autorité hiérarchique et du pouvoir de chantage que lui procure la précarité sociale qui se répand.

Il est difficile d'apporter la preuve d'une agression commise en privé. Les victimes ne peuvent saisir la justice sans des preuves ou des témoignages de ce qui se passe le plus souvent dans l'intimité d'un bureau. Aucun harceleur n'agit en public. Il est protégé par le secret qui entoure ses agissements alors que celle qui les subit, celles et ceux qui témoignent et la presse qui porte l'information risquent des condamnations pour diffamation.

Il est difficile de témoigner contre son supérieur hiérarchique. Ainsi, il est arrivé que des témoins qui ont eu le courage et le mérite de témoigner en faveur des victimes, subissent des sanctions. Des témoins ont même été licenciés alors que la justice avait pris en compte leur témoignage et prononcé une condamnation. Aussi, la protection des témoins est-elle nécessaire.

« Comment apporter la preuve formelle d'une intention ? Le harcèlement est déjà difficile à prouver, il survient en général à l'abri des regards et donc des témoins. Dès lors, la loi doit prévoir - comme cela se fait ailleurs- un mode de preuve plus souple, plus favorable à la victime ; celle-ci n'a pas à prouver l'existence d'un harcèlement sexuel mais doit simplement établir des faits permettant de présumer de son existence. Au vu de ces éléments, c'est alors à la personne poursuivie de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel ou que ses actes sont justifiés par des motifs étrangers à tout harcèlement ».

Nous développons actuellement une campagne pour améliorer la loi par des dispositions **pour la protection des témoins et par l'inversion de la charge de la preuve** pour aider les victimes.

Lutter pour l'égalité des droits :

Les entreprises doivent inscrire dans leur règlement intérieur la sanction du harcèlement intérieur. Les syndicats ont le devoir d'inscrire ce

point dans les règlements intérieurs et les conventions collectives. Les entreprises du secteur de l'énergie, par exemple, ont pris l'initiative de mettre en place des observatoires du travail féminin qui devraient permettre d'instaurer une vigilance tant sur le harcèlement sexuel que sur l'égalité d'accès à la formation, à la promotion et aux relations ordinaires de travail. Il faut impliquer la responsabilité de l'employeur et le syndicat doit jouer son rôle de sensibilisation à la question du harcèlement sexuel. Il doit soutenir les victimes. Mais c'est à nous, femmes, de rompre le silence, de briser le piège de la peur, d'agir ensemble pour être plus fortes !

Nous devons dénoncer les discriminations et les injustices. Mais le rapport de forces social ne nous est toujours pas favorable et nous devons continuer à démontrer toutes les situations de non-droit des femmes.

Imposer un travail décent pour toutes et tous, Résister au choix libéral

Nous pouvons combattre le harcèlement sexuel et lutter pour le faire reculer. Mais nous ne lui trouverons pas de solution sans aller aux sources du problème ! Il fleurira tant que l'ordre social acceptera l'oppression des femmes, tant qu'il exigera pour son équilibre, leur soumission. C'est en cela que notre bataille est partie intégrante du combat pour l'émancipation des femmes. Or, comment l'envisager sans assurer leur

indépendance économique ? Les femmes ont besoin de travailler et c'est un droit indéfectible. Mais les conditions doivent suivre : il faut supprimer la précarité sociale qui met en situation de chantage de plus en plus de travailleuses. Il faut supprimer le travail au noir ! Lutter contre les zones de non-droit qui s'étendent ! Il faut combattre la généralisation des contrats temporaires et imposer partout un contrat de travail décent ! Il faut garantir le droit syndical et la liberté d'expression des travailleuses !

Le credo du libéralisme est la déréglementation c'est à dire le démantèlement des acquis sociaux et nationaux, qualifiés de rigides. La crise financière mondiale a changé le regard sur ces évidences libérales. Mais tout repose sur la mobilisation syndicale, sur la prise de conscience des travailleurs et des travailleuses et sur leur capacité de résistance.

Agir pour promouvoir un milieu de travail qui exclue la violence contre les femmes. Agir pour que les auteurs de tels actes ne restent pas impunis. Agir et ne plus tolérer que la parole des victimes soit niée

Conclusion

Nous réalisons le chemin parcouru ! Nous étions parties de mots, de maux impossibles à dire. Maux cachés, mots interdits, mots travestis ! Des femmes blessées leur ont donné voix. Parole clamée, parole revendiquée ! Des femmes au courage infini leur ont donné corps ! Image assumée, image incarnée !

Certes, le centre d'écoute et d'aide aux victimes du harcèlement sexuel est fermé depuis deux ans. Amertume, déception devant la perte d'un outil si précieux pour soulager la douleur immense que nous avons découverte. Mais, si nous n'avons pas pu pérenniser le CEA, que d'avancées avons nous vécues et souvent provoquées !

Notre campagne sur le harcèlement sexuel a constitué un fait de société. On en a parlé partout, dans la rue, les foyers, au travail, dans des centaines d'articles, des émissions de radio, dans les discours des institutions officielles... Des centaines de cas ont été signalés chaque année. Pour le seul bilan de la gendarmerie en 2009, on compte 200 plaintes. Le tabou a été bruyamment levé ! Bien sûr, il y a persistance du tabou sexuel ! Alors on se dépêche de prononcer « harcèlement sexuel » et on développe, par euphémisme, avec des termes plus pudiques.

La loi a changé. L'amendement du code pénal par l'ajout de l'article 341 bis criminalisant le harcèlement est une victoire immense. D'autant

qu'il s'agit d'un acquis palpable, constatable par tous. Mais ce n'est pas notre principale victoire.

La plus belle réside en effet dans l'évolution des mentalités, dans le retournement de l'opinion qui condamne désormais l'agresseur et réhabilite la victime. Et le rapport de forces a changé en faveur des femmes. Une femme m'aborde, un jour, pour me dire que dans une affaire sans rapport avec le harcèlement sexuel, elle a gagné en profitant du climat créé par notre action.

Le plus surprenant est le consensus inattendu autour de nous. Ce consensus témoigne du reflux de la vague obscurantiste qui a submergé le pays en 90 et distingue cette période passée de la religiosité actuelle qui s'exacerbe et se radicalise dans une affirmation identitaire.

Ce qui a rendu possible notre succès, c'est l'arrivée massive des femmes dans le salariat. Une femme sur 30 au recensement de 1966, une femme sur 6 à celui de 1998. Sans parler des bataillons de travailleuses du secteur informel qu'on ne peut dénombrer avec précision. Et ce processus continue inexorablement ! Notre campagne a exigé, accompagné les mises à jour nécessaires des pratiques sociales. Toutes celles qui nous encouragent nous confient des problèmes liés à leur carrière qui ne décolle pas malgré une qualification avérée ou alors une formation refusée ou encore un poste de directrice perdu, dans une multinationale, après une maternité.

Tout au long de la campagne du CEA, les femmes ont capitalisé diverses avancées, accédant à des responsabilités nouvelles, s'essayant à des métiers jadis interdits aux femmes.

N'est ce pas, en 2005, que le code de la famille reconnaît enfin l'apport économique de l'épouse et supprime l'obéissance au mari même s'il maintient encore la femme sous tutelle ?

Au sein de la centrale, la présence de femmes dans toutes les instances est un acquis en soi qui favorise les progrès de demain. Partout, dans notre pays, on parle de quotas, y compris dans la loi suprême. Combien étions-nous, en 2000, à demander 30% de femmes à la CEN de l'UGTA ?

Notre mobilisation militante n'explique pas cette évolution majeure de la société mais cette évolution ne serait pas sans notre mobilisation. Les cris des femmes meurtries n'auraient pas été entendus et nous n'aurions pas saisi cette opportunité historique pour bousculer un ordre social désuet et anachronique afin d'y faire un peu plus de place aux femmes.

Et la lutte n'est pas finie. Une femme sur six au travail, ce n'est pas assez. 15 femmes sur 263 membres de la direction de l'UGTA, ce n'est pas assez ! Et dans les associations ! Et dans les partis ! Et à l'assemblée nationale ! Pour continuer à avancer, il faut que la moitié de notre société soit visible et représentée. Un seul objectif raisonnable, la parité : un homme pour une femme.

Annexes :

Document 1 : Brochure sur le harcèlement sexuel à l'usage des travailleuses.

Document 2 : Guide syndical contre le harcèlement produit par la CNFT.

Document 1 : Brochure sur le harcèlement sexuel à l'usage des travailleuses.

Union Générale des Travailleurs Algériens

Commission nationale des femmes travailleuses

Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail

Centre d'écoute et d'aide

aux victimes du harcèlement sexuel

Maison du peuple, place du 1^{er} mai Alger

Pourquoi le harcèlement sexuel est plus fréquent ?

A l'heure de la mondialisation libérale, les conditions socio-économiques des travailleurs et des travailleuses sont de plus en plus dures à travers le monde mais aussi dans notre pays. La misère s'étend et l'emploi est devenu précaire et aléatoire avec

- Un secteur public en difficulté qui voit une nette remise en cause des acquis sociaux (contrats temporaires, ...)
- un secteur privé florissant souvent sans respecter la réglementation du travail et le droit syndical, travail au noir.
- un secteur informel en plein essor qui dégrade gravement les conditions de travail et de salaire.

Dans ces conditions de précarité et de paupérisation qui touche l'ensemble de la population, les femmes travailleuses ou celles qui recherchent un emploi sont fragilisées. Car le travail est rare et que le maigre salaire est devenu indispensable pour nourrir une famille accablée par le chômage. Cet affaiblissement économique multiplie les victimes potentielles du harcèlement sexuel. Ce phénomène existait déjà auparavant. Il prend une ampleur démesurée

Dans notre pays, les femmes travailleuses ont imposé le respect malgré le conservatisme. Cela ne s'est pas fait facilement. En témoigne la fréquence dans certaines entreprises de mariages entre collègues, l'élection de

déléguées syndicales même là où les femmes sont rares, l'acceptation de travailler avec des responsables femmes. Le harcèlement sexuel révèle une dégradation de notre statut dans l'entreprise et contribue à l'aggraver.

Nous sommes toutes et tous concernés par la lutte contre ce fléau

- Qui dévalorise la femme travailleuse
- Qui porte atteinte à sa dignité et celle de toute notre société

Qu'est ce que le harcèlement ?

Le harcèlement est une agression répétée à l'encontre d'une personne pour l'importuner, la mettre mal à l'aise et la tourmenter

Le harcèlement sexuel c'est de façon répétée ou agressive :

- Toute remarque sexuelle discriminatoire,
- Toute avance sexuelle, verbale, gestuelle et physique non désirée
- Toute allusion ou demande explicitement sexuelle irrespectueuse.

Le harcèlement sexuel est un moyen de pression utilisé pour :

- intimider
 - humilier
 - dévaloriser
 - contraindre
- une subordonnée, en l'occurrence la femme travailleuse.

Qui sont les harceleurs ?

La pratique du harcèlement sexuel peut être le fait de :

Votre collègue

Votre responsable immédiat

Votre formateur

En général, des responsables hiérarchiques qui utilisent leur position privilégiée et abusive

qui profitent de leur autorité pour contraindre la femme travailleuse à accepter les termes d'un contrat illégal, non écrit,

Cette atteinte à la dignité de la personne humaine se produit souvent quand intervient une décision qui peut être utilisée pour faire pression sur la travailleuse :

- Lors du recrutement et de la signature du contrat de travail
- Au moment du renouvellement du contrat temporaire
- Lors de la titularisation ou de la permanisation
- A l'occasion d'une promotion, d'une proposition de formation ou d'un perfectionnement

Mais cela arrive aussi durant les relations quotidiennes de travail chaque fois que la victime peut craindre de perdre son emploi ou simplement de compliquer sa vie si elle parle, si elle se défend.

Qui sont les victimes du harcèlement ?

Le harcèlement sexuel concerne toutes les travailleuses quel que soit

- leur âge (jeune ou plus âgée)
- leur état civil (célibataire, mariée, séparée, divorcée, veuve)
- leur apparence physique (jolie ou non)
- leur tenue vestimentaire (même la plus discrète)
- leur niveau d'études (de l'analphabète à l'universitaire)
- leur grade (de la femme de ménage à la femme cadre)

C'est pour culpabiliser la victime et innocenter l'agresseur qu'on nous brosse le tableau de celle qui l'a bien cherché par sa tenue ou son comportement. Car en réalité, le harcèlement sexuel se fonde sur la discrimination des sexes dont l'origine est l'inégalité entre les hommes et les femmes dans la société. Le harcèlement est possible parce que la

femme n'est pas considérée comme l'égal de l'homme dans notre société. Et c'est vrai, même dans les sociétés qui sont en apparence plus avancées en ce qui concerne les droits de la femme.

Le harcèlement sexuel est possible parce que les collègues, le quartier, la famille ne le condamnent pas avec assez de force car on n'accepte pas encore que la femme soit présente hors de la maison.

Les plus vulnérables des victimes restent, bien entendu, les femmes qui sont dans la situation la plus difficile : célibataires, divorcées veuves, ou séparées donc supposées privées de défenseurs surtout si elles ont une famille à charge (des parents et /ou des enfants) qui rend indispensable le salaire et facilite le chantage.

Nous sommes toutes concernées,

Nous sommes toutes des victimes potentielles.

Il faut combattre le harcèlement
pour la dignité toutes les femmes !

Conséquences du harcèlement

Dans une ambiance de menace permanente sournoise et insidieuse, les capacités et la qualité de travail de la victime sont perturbées. La travailleuse victime de harcèlement sexuel va se signaler par :

- des troubles dans la relation de travail
assiduité, performance, productivité, etc..
- un absentéisme pour maladies diverses.

Cette situation compromet les chances de la femme travailleuse de bénéficier d'une promotion où même de garder son emploi.

- Elle va devenir une employée fautive parce qu'elle ne veut pas céder au chantage sexuel

- Une travailleuses victime de harcèlement sexuel qui ne cède pas au chantage va être contrainte de démissionner quand elle ne se fait pas licencier pour faute professionnelle avérée.

En lutte contre le harcèlement sexuel ! CNFT-UGTA

- Elle sera difficilement défendable par sa section syndicale d'autant plus qu'elle gardera le silence sur les agressions continuelles vécues sur le lieu de travail
- Si le silence observé préserve sa réputation morale et sociale et sa famille.

Il est un allié objectif du harcèlement sexuel.

IL NE FAUT PAS SE TAIRE!

Il ne faut pas rester seule !

Contre le harcèlement que faire ?

Vous êtes victime d'un harcèlement sur votre lieu de travail

Ne vous sentez pas fautive

Ne culpabilisez pas

Ne désespérez pas

Vous êtes la victime, vous n'êtes pas responsable **des comportements du harceleur, de l'agresseur**

Cette agression ne doit pas rester secrète.

Car votre silence assure l'impunité de l'agresseur.

Car votre silence va aggraver vos souffrances

Ne restez pas seule ! Vous devez en parler

avec vos collègues ou ami(e)s les plus proches.

avec l'assistance sociale

Avec le médecin du travail

Prenez contact

**avec la commission nationale des femmes
travailleuses de l'UGTA**

**pour un soutien moral, syndical
pour une aide psychologique et juridique**

Tel : 021 66 36 58

Quelques conseils

Cherchez à obtenir des confirmations de vos impressions auprès de collègues proches mais de confiance
Essayez de savoir si d'autres travailleuses ont été victimes de harcèlement, si d'autres collègues ou responsables ont l'habitude de ces agressions

S'il vous fait des reproches professionnels, tentez de demander des explications. Une médiation peut désamorcer le conflit

Si la situation dure, il faut des stratégies de défense
Il faut rassembler des informations, consigner tous les faits avec précision, gestes, remarques, attitudes, tout ce qui semble anormal dans une relation de travail, noter les dates.

En cas de viol

- Surtout en parler à quelqu'un ami(e), collègue ou parent
Pour éviter d'aggraver les souffrances psychologiques
La personne à qui vous parlerez pourrait aussi témoigner
 - Ensuite prévenir la police (téléphoner au 17) ou la gendarmerie
 - Ne pas se laver avant de faire constater les préjudices subis
- Conservez dans un sac les vêtements que vous portiez

Ne pas rester seule, parler, s'exprimer

Connaître vos droits

La constitution

Article 34 : « l'état garantit l'inviolabilité de la personne humaine. Toute violence physique ou morale ou atteinte à la dignité est proscrite. »

la législation de travail : loi 90/11 du 21 avril 90

Article 6 : « Dans le cadre de la relation de travail, les travailleurs ont également le droit :

- à une occupation effective ;
- au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité ;
- à une protection contre toute discrimination pour occuper un poste autre que celui fondé sur leurs aptitudes et leurs mérites ;
- à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail ;
- au versement régulier de la rémunération qui leur est due
- aux œuvres sociales ;
- à tous avantages découlant spécifiquement du contrat de travail ;

Le code pénal : il réprime tout attentat aux mœurs, à la pudeur. En attendant la promulgation de l'amendement annoncé incriminant le harcèlement sexuel.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, ratifiée par l'Algérie en 1996.

***Ce document et ceux qui suivent ont été reproduits tels qu'ils ont été diffusés durant la campagne.**

***Les changements obtenus depuis l'amendement du code pénal, article 341 bis, n'y figurent pas.**

Comment nous contacter ?

**Téléphonez, écrivez
au centre d'écoute et d'aide
aux victimes du harcèlement sexuel.
Maison du peuple, place du 1^{er} mai, Alger
Tel : 021 66 36 60**

Des psychologues des juristes des militantes vous écouterons et vous aiderons à mobiliser les structures syndicales concernées,

Conseil et assistance juridique vous seront donnés par un avocat-e désigné-e par le comité des femmes que vous aurez sollicitée

Vous pouvez en parler à votre section syndicale

Vous pouvez aussi contacter le comité des femmes de l'union locale, ou de l'union de wilaya UGTA

Seule ou avec l'aide d'autres travailleuses concernées

Posez votre problème de harcèlement sur le lieu de travail

Désignez clairement les faits et l'agresseur

La section syndicale, le comité des femmes peuvent vous accompagner dans vos démarches et vous aider à trouver la solution qui vous conviendra pour régler ce problème de harcèlement :

Un règlement sur intervention auprès de votre administration pour que cesse cette pratique agressive à votre rencontre

Un règlement avec intervention de l'inspection du travail qui envisagera les modalités ou sanction à l'encontre du harceleur

Un règlement juridique avec dépôt de plainte auprès du tribunal.

Qui sommes nous ?

La CNFT (commission nationale des femmes travailleuses de l'UGTA) regroupe les femmes syndicalistes en vue de prendre en charge les problèmes des femmes travailleuses dans l'entreprise, dans la société et dans l'organisation syndicale.

Le siège de la commission se trouve à Alger au siège de la centrale syndicale UGTA place du 1er mai

Les comités de femmes sont les structures de base de la commission nationale des femmes travailleuses et constituent le premier relais pour la prise en charge des problèmes spécifiques des travailleuses et donc du problème du harcèlement sexuel

Ces structures sont l'aboutissement des luttes des femmes syndicalistes. Malheureusement, elles peuvent ne pas exister encore dans votre localité.

Les sections syndicales de l'UGTA sont aussi là pour vous aider car elles sont là pour défendre le droit de toutes et tous au respect à la dignité au libre exercice des libertés individuelles, lutter contre toute forme d'intolérance de violence et de discrimination.

Si vous avez peur de ne pas être entendue convenablement par les sections syndicales ou les comités femmes, si vous êtes isolée, éloignée des structures si vous rencontrez des difficultés pour les saisir de votre problème, il faut contacter directement le centre d'écoute et d'aide aux victimes du harcèlement sexuel.

tel **021 66 36 60**

N'hésitez pas ! Nous pourrions toujours faire quelque chose ensemble. Vous ne serez plus seule.

Document 2 : Guide syndical contre le harcèlement produit par la CNFT.

Qu'entend-on par harcèlement sexuel ?

1. Par harcèlement sexuel, on entend toutes avances sexuelles, verbales, gestuelles ou physiques répétées et non désirées, toutes allusions explicitement sexuelles ou toutes remarques sexuelles discriminatoires faites par toutes personnes sur les lieux de travail et ressenties comme offensantes par la travailleuse concernée et qui ont pour résultat que la travailleuse se sente menacée humiliée ou harcelée ou encore qui perturbent sa capacité de travail, met en danger son emploi ou crée un climat de craintes ou d'intimidation dans le milieu de travail.

2. Il s'agit d'une nouvelle expression pour un problème qui n'est certainement pas nouveau.

Le harcèlement sexuel est souvent un étalage de pouvoir destiné à intimider, contraindre ou abaisser ou abaisser un autre travailleur. C'est une forme de discrimination qui fait l'objet d'une préoccupation croissante sur les lieux de travail.

3. Le harcèlement sexuel englobe une large série d'avances sexuelles comprenant :

- des contacts physiques, effleurements ou caresses superflus
- des remarques suggestives et importunes, des plaisanteries, des commentaires au sujet de l'apparence et des abus verbaux délibérés ;
- des regards appuyés et des invitations compromettantes ;
- des demandes de faveurs sexuelles
- des agressions physiques.

Qui sont les victimes ?

4. Les femmes sont les principales victimes du harcèlement sexuel. Celui-ci affecte toutes les femmes quels que soient

leur âge, leur état civil, leur apparence physique, leur niveau d'étude ou leurs statuts professionnels.

Des études ont fait ressortir quelques groupes à risque élevé : les jeunes femmes de moins de 30 ans et les femmes célibataires, veuves, divorcées ou séparées, surtout celles qui ont des personnes à charge.

5. Le harcèlement sexuel n'affecte pas que les femmes. Certains hommes considèrent également qu'ils en sont victimes. Les femmes sont toutefois plus vulnérables en raison de leur position sur le marché du travail. En dépit de lois sur la discrimination, les femmes restent confinées dans des emplois à bas salaire, peu qualifiés ou dans des emplois peu considérés, tandis que les hommes prédominent dans les emplois mieux payés, qualifiés ou de supervision.

6. La ségrégation continue entre les femmes et les hommes, maintenus dans des rôles traditionnels sur les lieux de travail, contribue à la persistance du harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est souvent le résultat d'un abus d'autorité, certaines personnes utilisant leur position pour intimider ou contraindre d'autres travailleuses par exemple là où il existe une nette différence de statut entre les emplois de direction occupés par des hommes et le personnel féminin. Il existe de nombreux autres exemples de harcèlement sexuel. Les femmes qui travaillent dans des industries ou dans des emplois non traditionnels, dominés par les hommes, sont souvent les victimes du harcèlement sexuel. Les collègues peuvent recourir au harcèlement entant que tactique d'intimidation pour décourager les femmes qui posent leur candidature à un poste et celles qui travaillent dans des emplois traditionnellement masculins. Le harcèlement peut être également utilisé comme une arme pour saper l'autorité des femmes qui occupent des postes de supervision et de direction.

Qui sont les harceleurs ?

7. Le harcèlement sexuel peut être le fait de collègues, de supérieur immédiats, de membres de la direction ou de clients. Une étude a révélé que les remarques suggestives et les demandes de faveurs sexuelles sont généralement faites par des supérieurs immédiats ou des membres de la direction.

Les contacts physiques sont généralement le fait de collègues, de même que les agressions physiques. Les clients également certains travailleurs par des regards appuyés ou des invitations compromettante.

Conséquences du harcèlement sexuel :

8. Le harcèlement sexuel peut pousser une femme à quitter son emploi plutôt que de faire face au problème. Elle peut être licenciée ou perdre une chance de promotion pour ne pas avoir répondu aux avances qui lui ont été faites. Cette situation crée un climat de travail tendu et hostile qui peut donner lieu chez la victime du harcèlement sexuel à des troubles d'ordre mental ou physique et il peut conduire à une ambiance de travail désagréable pour d'autres travailleurs. La femme victime d'un harcèlement sexuel est toujours présentée comme la personne en chute.

9. Les victimes du harcèlement sexuel souffrent de tension, d'irritabilité, d'anxiété, ce qui conduit souvent à la dépression, à l'insomnie et à d'autres problèmes médicaux liés au stress, comme des migraines, des affections de la peau, des problèmes de digestion, de la cystite, etc. dans les pays en voie de développement en particulier, les victimes peuvent également souffrir d'une perte de réputation et d'ostracisme social pouvant conduire à des difficultés au sein de la famille et même à la destruction de la cellule familiale.

10. Le harcèlement sexuel affecte le rendement et la satisfaction au travail. Si la victime fait part de l'incident ou

refuse de répondre aux avances, le harceleur a souvent le pouvoir de porter atteinte à ses conditions de travail, à ses chances de formation et de promotion et à sa sécurité d'emploi.

La victime est souvent obligée de démissionner, il arrive même qu'elle soit licenciée.

Même après avoir quitté l'emploi, le harceleur peut mettre en danger les futures chances d'emploi de la victime en lui donnant un mauvais certificat.

Les conditions qui contribuent à la vulnérabilité des femmes sur le marché du travail – chômage élevé et occasion d'emploi limitées- font que la démission d'un emploi pour échapper au harcèlement sexuel est une décision que la plupart des femmes ne peuvent se permettre de prendre.

Comment s'attaquer au problème du harcèlement sexuel ?

11. Dans quelques pays, une législation qui interdit le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination a été adoptée ou est en voie d'adoption. Aux Etats-Unis et au Canada, aux termes d'une telle législation, les employeurs ont été tenus responsables de l'attitude de leurs employés. Le harcèlement est une question dont les syndicats doivent se préoccuper.

12. Le harcèlement sexuel peut affecter les perspectives d'emploi et de promotion des travailleurs et leur sécurité d'emploi. Ce problème peut créer un climat de travail tendu et hostile, menaçant la santé et la sécurité du travailleurs concerné. Il sape les tentatives en vue d'obtenir l'égalité pour les femmes sur les lieux de travail.

13. Le harcèlement sexuel est une préoccupation légitime des syndicats qui ont le devoir de faire connaître à leurs membres la nature et l'ampleur des problèmes qui s'y rattachent, d'entreprendre une action pour prévenir le

harcèlement sexuel et d'adopter une procédure de plainte pour traiter cette question.

Les syndicalistes masculins devront examiner leur attitude à l'égard des femmes sur le lieu de travail et dans le syndicat. Plus le problème du harcèlement sexuel sera discuté ouvertement par les syndicalistes, hommes et femmes, plus il deviendra facile de l'éliminer du lieu de travail. Les syndicats devront connaître l'existence de tout cas de harcèlement sexuel au sein de leurs propres structures et prendre des mesures pour l'éliminer.

Action syndicale

14. La première mesure pour le syndicat est de développer, en matière de harcèlement sexuel, une politique qui définisse le problème et qui présente la politique suggérée pour traiter ce problème.

15. Il faut faire bien comprendre à tous membres que le harcèlement sexuel est considéré comme un problème qui préoccupe les syndicats, un problème qui doit être pris sérieusement et qui doit être traité de la même manière que d'autres plaintes.

Il faudrait établir et distribuer un matériel éducatif en vue d'informer les membres de la nature du problème et de ce qu'il conviendrait de faire s'ils en sont victimes. Cette éducation peut se faire :

- en publiant des articles dans un journal syndical.
- en débattant de la question lors des réunions syndicales
- en patronnant des séminaires spéciaux à l'intention de responsables afin de les familiariser avec la nature des plaintes et de les instruire sur la manière dont ils peuvent traiter ces plaintes.
- en incluant cette question à l'ordre du jour des réunions du comité de femmes.

16. Un responsable devrait être nommé au niveau national afin de mettre en œuvre la politique syndicale et de donner des conseils à propos de cas de harcèlement sexuel.

Action sur le lieu de travail

17. Le harcèlement sexuel sera éliminé le plus efficacement si une action conjointe est menée par l'employeur et le syndicat.

L'employeur a la responsabilité d'assurer que les employés soient conscients que le harcèlement sexuel est une attitude inacceptable. Une déclaration de politique peut être rédigée en consultation avec le syndicat, une clause modèle «voire ci-dessous » peut être incorporée dans les conventions collectives et une procédure de plainte établie.

Clause modèle

18. Le syndicat et l'employeur reconnaissent le problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et s'engagent à y mettre fin.

Par harcèlement sexuel, on entendra :

- des contacts physiques, effleurements ou caresses superflus
- des remarques suggestives et importunes, des plaisanteries, des commentaires au sujet de l'apparence et des abus verbaux délibérés.
- des regards appuyés et des invitations compromettantes
- des demandes de faveurs sexuelles.
- Des agressions physiques.

Les plaintes introduites dans le cadre de cette clause seront traitées aussi rapidement que possible et de manière confidentielle

On règlera cette plainte en prenant une mesure disciplinaire contre des employeurs et des superviseurs qui adoptent un comportement contraire à cette clause. Les efforts seront entrepris pour transférer le harceleurs et non la victime.

Procédure de plainte

19. Les plaintes peuvent être traitées en recourant à la procédure normale de la plainte. Toutefois, les syndicats peuvent souhaiter négocier des clauses spéciales de plainte qui traitent des circonstances uniques de cas de harcèlement sexuel. Une autre procédure garantirait l'aspect confidentiel et la rapidité du traitement des plaintes, elle serait conduite par une personne extérieure au lieu de travail concerné se situant au niveau de la direction.

20. Les délégués d'ateliers et les responsables locaux devraient recevoir une formation spéciale en matière de règlement des cas d'harcèlement sexuel. Il devrait veiller à ce que ces cas soient traités sérieusement et à ce que les personnes concernées trouvent appui auprès d'eux pour résoudre leurs cas. En raison de la nature du harcèlement sexuel, il est important pour les responsables de reconnaître que les travailleurs peuvent trouver plus facile à s'entretenir avec une femme plutôt qu'un homme des problèmes qu'elles rencontrent. On pourrait nommer ou élire une déléguée, une représentante ou une conseillère pour recevoir les plaintes et entamer une action, dans un premier temps.

21. La nature du harcèlement sexuel signifie que dans de nombreux cas, ce sera la parole du harceleur qui est souvent dans une position plus influente – contre celle de la victime. De tels cas doivent être traités avec sensibilité et attention.

22. Lorsqu'un cas de harcèlement sexuel est rapporté à un représentant syndical, celui-ci devrait :

- encourager la personne concernée à noter avec soin chaque circonstance de harcèlement sexuel et tout changement dans les habitudes de travail ou dans le comportement du harceleur.

En lutte contre le harcèlement sexuel ! CNFT-UGTA

- chercher à savoir si d'autres personnes sur le lieu de travail ont été confrontées à des problèmes similaires et à demander à ces personnes des détails à ce propos.
- discuter avec la personne concernée de la manière dont le cas devrait être traité.
- chercher le soutien d'autres travailleurs, en faveur de la victime, certains incidents peuvent avoir eu des témoins.

23. Les mesures exactes à prendre dépendront de la nature du cas et des procédures. Une résolution devrait être connue, à la meilleure satisfaction de la personne ayant introduit une plainte. Le harceleur devrait être transféré si nécessaire, licencié

24. Il est extrêmement important que les femmes n'aient pas peur de signaler des cas de harcèlement sexuel et qu'elles reçoivent soutien et aide une fois qu'elles ont eu à connaître leur problème. Il est essentiel que les femmes soient assurées que les responsables syndicaux locaux et que le syndicat au niveau national, prennent la question au sérieux et s'en occupent efficacement.

Table des matières

Introduction

- I. Aux origines de la campagne**
 - **Parcours personnel**
 - **Naissance de la CNFT**
 - **Les recommandations de la conférence**

- II. Les étapes de notre campagne**
 - **La campagne interne**
 - **Information et sensibilisation**
 - **Vers le centre d'écoute**
 - **Notre plan d'action est ambitieux**
 - **Un jour le silence a éclaté**
 - **L'amendement au code pénal**
 - **La lutte continue**

- III. L'aventure du centre d'écoute**
 - **Paroles de victimes**
 - **Succès et limites**
 - **Bilan 2004 -2007**
 - **Notre démarche au centre d'écoute**
 - **Fiche d'écoute**

- IV. Ce que nous avons appris**
 - **Qu'est ce que le harcèlement**
 - **Le harcèlement, c'est le pouvoir**
 - **Qui sont les victimes**
 - **Le harcèlement est souffrance**

- **Ce qu'il faut faire**
- **Causes sociales**
- **Causes économiques**

V. Principales leçons

- **Ce que nous avons réalisé**
- **Pourquoi un tel succès ?**
- **Ce qui nous reste à faire**
- **Améliorer la loi**
- **Lutter pour l'égalité des droits**
- **Imposer un travail décent pour toutes et tous, Résister au choix libéral**

Conclusion

Documents

- **Brochure sur le harcèlement sexuel**
- **Harcèlement sexuel : un guide syndical**

Remerciements

Remerciements

D'abord merci

à celles qui ont été les actrices de cette aventure

*et aux écoutantes qui se sont succédé au 021
66 36 60, Samia, Wahiba, Nadia, Widad, Saliha...
Elles ont offert, aux appelantes en détresse, leur
voix rassurante, première bouée de sauvetage
Elles porteront longtemps encore les blessures
partagées*

*Merci à toutes les personnes, militant-e-s,
journalistes, responsables syndicaux, parents de
victimes, qui ont apporté leur aide tout au long
de ce parcours et qui nous ont offert une
solidarité précieuse.*

*Merci à celles qui, tout au long de notre
campagne contre le harcèlement sexuel comme
au cours de la rédaction de cette brochure, nous
ont enrichies de leurs idées et de leurs conseils
pour éviter les écueils dans ce chemin nouveau.*

*Merci à mes camarades militantes de la CNFT qui
ont inventé, jour après jour, cette campagne.
Merci à Nadjia Zeghouda, présente jusqu'au bout,
qui a assuré la logistique indispensable*

En lutte contre le harcèlement sexuel ! CNFT-UGTA

mais aussi à Asma Hayet ,Wahiba, Souad, Malika, Lila, et à toutes les autres qui m'excuseront de ne pas les citer toutes.

*Merci à Ouahiba Hassani
psychologue clinicienne au CHU Mustapha Bacha
qui a mis sa compétence et son humanité au
service de la prise en charge des victimes*

*Merci également à Ghania Kaddache qui a
répondu patiemment à toutes nos questions avec
son expertise de juriste et sa sensibilité.*

*Merci à Siham Friso, du département Egalité de
la CSI (confédération syndicale internationale)
pour son soutien*

*Merci également à Heba Shazli, Lorraine
Clewer, Kalthoum Barkallah et Chahnez Ezzein du
centre de solidarité ouvrière pour leur appui
continu.*

*Merci à ma petite famille qui a partagé cet
épisode important de ma vie. Toute ma
reconnaissance et mon affection à Chawki, Nawal,
Hacène qui m'ont soutenue, supportée à tous les
moments de joie mais surtout de détresse,*

*Enfin, merci à Chafia Djemame qui a fait une
relecture attentive de la brochure pour l'enrichir
et la corriger.*

En lutte contre le harcèlement sexuel ! CNFT-UGTA

