

ELLE
www.elle.fr

NOUVEAU

LUBIE
celles qui
arrêtent de
se laver
les cheveux

**NADIA
COMANECI**

on a retrouvé
l'enfant
prodige de
la gym

(avec Anne) en couverture

adorable
**PENÉLOPE
CRUZ**

HARCÈLEMENT
comme
réagi

spécial jean

du bleu
du bla

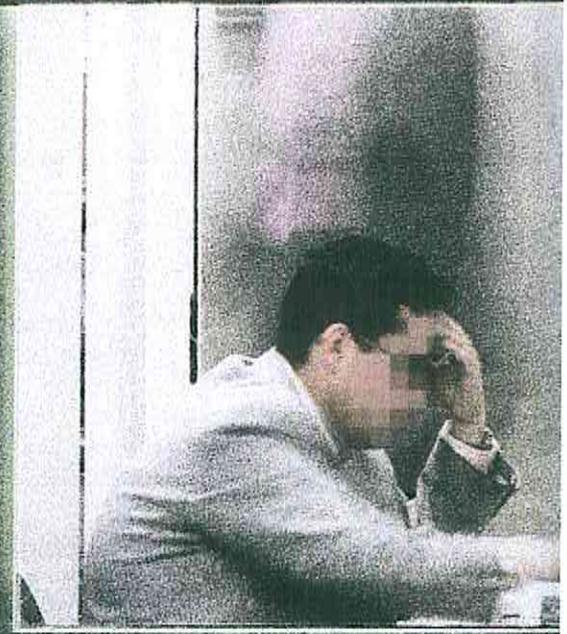
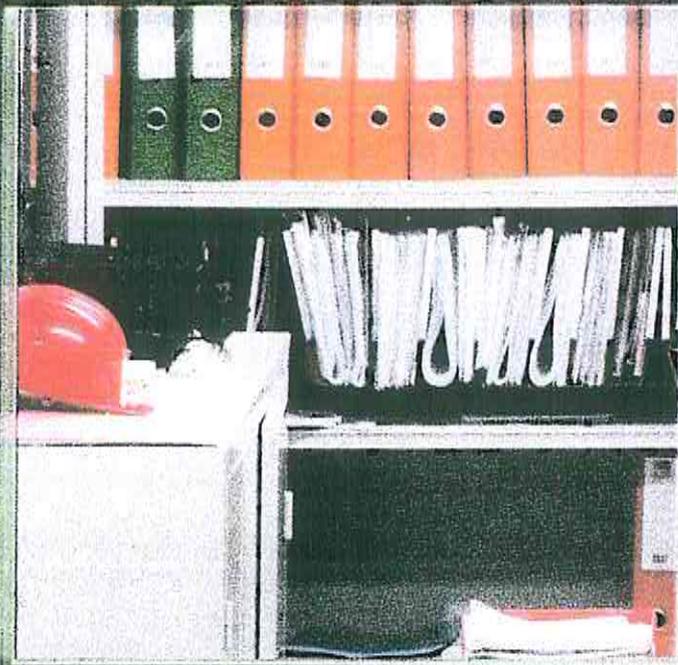
+

**NOTRE GUIDE
D'ACHAT**

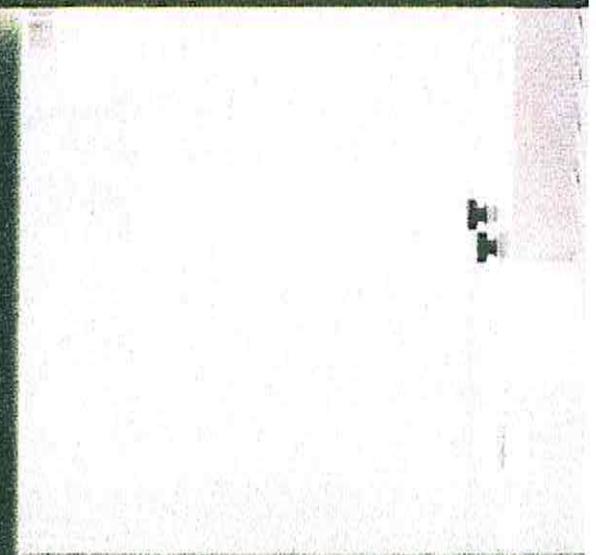
M 01648 - 3558 - F: 2,20 €

HEBDO MADAIRE, 7 MARS 2014

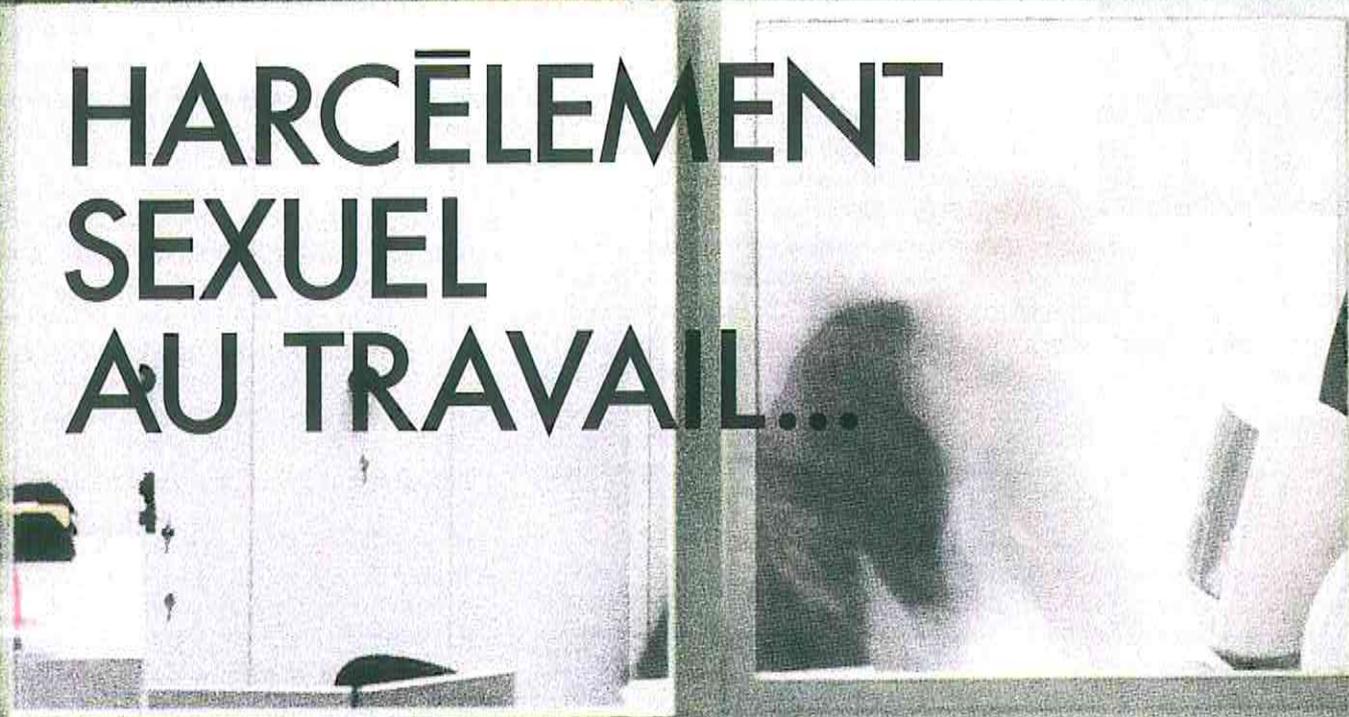
FRANCE MÉTROPOLITAINE 2,20 € - AND : 2,50 € - BELG : 2,50 € - CAN \$: 5,65 - CND. A : 4,80 € -
4,50 € - ANTILLES \$: 5,50 € - SAINT-MARTIN : 6 € - REUNION A : 6,50 € - GUY S : 4 € -
4,30 € - ES. ESP : 3,60 € - FR. 6,90 € - GR. 4,40 € - ITA : 3,60 € - LUX : 2,50 € - MAR : 33 MAD.
M. COM : 3,60 € - NL : 4,50 € - NCL : 4,50 € - POLY S : 5,10 € - TUN : 5,40 DNT.



Propositions déplacées, main
déclarent dans un sondage avoir été
peu portent plainte. Comment s



HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL...

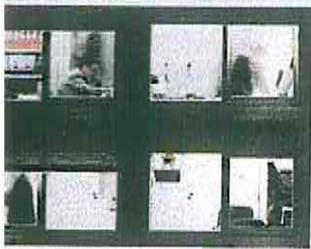


adeuses... 20 % des femmes actives
victimes de harcèlement sexuel. Mais très
difficile de protéger et obtenir réparation ? Enquête.

... COMMENT RÉAGIR ?



Par ISABELLE DURIEZ



C'EST LE PREMIER SONDAGE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL réalisé en France depuis plus de vingt ans. Le précédent, en 1991, révélait que 19 % des femmes étaient victimes de harcèlement sexuel au travail. Votée dans la foulée, la loi du 22 juillet 1992 a introduit ce délit pour la première fois en Europe. La France était pionnière. En 2014, rien n'a changé ou presque. Selon le sondage Ifop pour Le Défenseur des droits dont nous publions les principaux résultats en exclusivité (1), 20 % des femmes actives déclarent aujourd'hui encore être victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail : blagues grivoises à répétition, propositions salaces, SMS et mails pornos, mains baladeuses, chantage sexuel, attouchements... Et se sentent toujours aussi démunies et isolées face à cette épreuve. La plupart n'osent pas en parler ou ne se confient qu'à leurs proches. Les victimes ne font confiance ni aux délégués du personnel, ni à l'inspection du travail, ni au service des ressources humaines pour les aider. Dans 69 % des cas, la direction de l'entreprise n'est pas informée de la situation de ces salariées, alors que le harcèlement a de graves conséquences sur leur santé et sur leur carrière.

Promotions refusées, contrat non renouvelé, démission forcée, licenciement... les victimes mettent parfois des années à se relever. Et paient cher d'être la cible de comportements encore tolérés, tandis que leurs auteurs s'en sortent le plus souvent « sans rien », sans être inquiétés. « De nombreuses personnes interrogées pour le sondage ont tenu à le mentionner dans leur réponse. C'est le signe d'un grand sentiment d'injustice », note Martin Clément, chargé d'études auprès du Défenseur des droits. Pis, seules 5 % des victimes se tournent vers une juridiction. Le chiffre choc de cette enquête. Quid des 95 % qui ne le font pas ? Elles souffrent en silence, sont en arrêt maladie, finissent par démissionner ou par

« ON A PORTÉ PLAINTE À PLUSIEURS »

ADELINE, 34 ANS

« Mettez une grenouille dans une casserole d'eau froide, allumez le feu.

Quand elle réalise que c'est chaud, il est trop tard. C'est ce qui nous est arrivé. Je dis

« nous » parce que toutes les salariées de la start-up de biotechnologie où je travaillais ont été touchées.

Le patron parlait de sexe tout le temps, nous appelait « ma chérie ». J'ai appris plus tard qu'il avait placardisé la directrice qui avait refusé de faire une présentation nue. En 2011, il s'est jeté sur moi, a essayé de toucher mes seins. Je me suis mise à douter. Avais-je fait quelque chose pour l'y inciter ?

Plusieurs mois après, j'ai compris qu'on était toutes harcelées. Nous avons contacté l'AVFT et déposé des mains courantes.

Arrêtée par mon médecin, j'ai été déclarée inapte au travail puis licenciée.

Lorsqu'il a agressé une stagiaire, nous avons porté plainte. Je n'aurais jamais eu le courage de l'affronter seule. Il est jugé le 11 mars. »

négocier une rupture conventionnelle, faute de se sentir suffisamment en confiance pour alerter sur leur situation. « L'employeur a pourtant une obligation de protection des salariés », rappelle Slimane Laoufi, responsable discrimination dans le secteur privé auprès du Défenseur des droits. Mais aussi une obligation de prévention, obligation qui n'est pas respectée dans 86 % des entreprises selon le sondage ! Comment, alors, dénoncer un supérieur qui exhibe ses exploits sexuels sur son mobile et vous menace de vous priver d'une promotion si vous n'en faites pas autant ?

« LE HARCÈLEMENT SEXUEL PROVOQUE UN TRAUMATISME qui atteint profondément l'estime de soi », souligne le Pr Charles Peretti, psychiatre, qui dirige la consultation harcèlement sexuel de l'hôpital Saint-Antoine, à Paris (2). Les victimes se mettent à douter d'elles-mêmes, à culpabiliser, éprouvent de la honte.

« Après des années de pressions et d'humiliations, elles ne sont plus en état de défendre leurs intérêts devant la justice, elles ont le sentiment qu'elles n'en valent pas la peine, poursuit le psychiatre. Le harceleur est parvenu à ses fins. Comment apporter des preuves que l'on est victime quand on doute de soi ? »

Celles qui portent plainte le font dans un sursaut, lorsqu'elles perdent leur emploi ou que leur santé est en jeu. « C'est une décision de dernier recours car elles doivent arbitrer entre le bénéfice d'être reconnues comme victimes et le risque de se retrouver sans travail », relève Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AEVFT).

Sur les 5 % qui saisissent une juridiction, très peu vont au pénal. La procédure est coûteuse (de 1 000 à 2 500 euros de frais d'avocat) et pénible. Elle peut prendre de quatre à dix ans pendant lesquels on doit sans cesse se replonger dans les faits, être confrontée au harceleur,

aux juges... Sans parler de l'issue aléatoire : 90 % des plaintes sont classées sans suite. Sur les 10 % qui restent, soit une centaine de plaintes, de 40 à 50 % débouchent sur une relaxe. « Il faut démontrer non seulement les actes mais l'intention du harceleur. À défaut d'aveux, c'est très compliqué », déplore Slimane Laoufi. De quoi décourager plus d'une victime.

« LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT N'EST PAS UNE PRIORITÉ DE LA POLITIQUE PÉNALE, remarque Marilyn Baldeck. Les parquets mettent l'accent sur les violences conjugales, les agressions sexuelles, les viols. Si les faits de harcèlement ne sont pas jugés suffisamment graves, les procureurs estiment que cela relève des prud'hommes. » En 2012, la loi de 1992 a été abrogée par le Conseil constitutionnel en raison d'une définition insuffisamment précise du délit. Impossible de savoir si, depuis le vote de la nouvelle loi, le 6 août 2012, davantage de plaintes ont abouti. La Chancellerie n'a pas répondu à nos demandes. En se plongeant dans les articles de presse, on ne recense que cinq condamnations en 2013, avec des peines allant de quatre à six mois de prison avec sursis et des amendes de 2 000 à 4 000 euros. Toutefois, le 28 janvier dernier, un directeur de recherche de l'Inra a été condamné à dix-huit mois de prison, dont neuf ferme, et à

29%

DES VICTIMES ONT VU LEUR CARRIÈRE BLOQUÉE, 14 % LEUR CONTRAT NON RENOUEVÉ, 10 % ONT ÉTÉ LICENCIÉES, 9 % ONT DU DÉMISSIONNER À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR.

40%

**DES HARCELEURS
ÉTAIENT UN
COLLÈGUE,
18 % UN SUPÉRIEUR
HIÉRARCHIQUE,
22 % LE PATRON
OU L'EMPLOYEUR.**

10 000 € d'amende pour avoir fait vivre un calvaire à deux subalternes.

Faut-il quand même aller devant la justice ? « En France, on estime encore que subir régulièrement des blagues à connotation sexuelle n'est pas si grave », regrette l'avocate Maude Beckers, spécialiste de ces dossiers. « C'était juste pour chahuter », « Mon langage est un peu vert », « Je suis lourdingue, mais ce n'était pas pour coucher avec elle », se justifient les auteurs. Pas étonnant, quand 59 % des hommes interrogés par l'Ifop pensent que les blagues à caractère sexuel ne constituent pas un harcèlement. Néanmoins, « la loi du 6 août 2012 couvre davantage de situations que la précédente comme les propos ou comportements dégradants portant atteinte à la dignité de la personne, observe l'avocate. Sur cette base, on devrait davantage gagner en correctionnelle. » Une autre voie, par ailleurs, est peu explorée. « Si des éléments laissent supposer une discrimination, une plainte au civil aura plus de chance d'être instruite qu'au pénal, recommande Slimane Laoufi. Et ce sera au harceleur présumé d'apporter la preuve de son innocence, pas à la plaignante. »

Parallèlement, du côté du conseil de prud'hommes, de plus en plus de recours aboutissent. « Il y a une prise de conscience des juridictions sociales depuis peu », se félicite Marilyn Baldeck, 100 % des dossiers défendus par l'AVFT ces deux dernières années ont débouché sur une condamnation. Des affaires mettant en cause aussi bien une grande banque, une société d'assurance, une agence Avis ou un Franprix. Et même une association sportive, condamnée à 30 000 euros pour ne pas avoir protégé sa prof de musculation des insinuations permanentes des adhérents masculins. « Être abandonnée par le bureau de l'association, que j'avais alerté à plusieurs reprises, m'a décidée à aller aux prud'hommes », indique cette dernière. L'arrêt de la cour d'appel de Versailles daté du 23 janvier dernier fera jurisprudence.

Mais est-il judicieux de se concentrer sur les prud'hommes, qui visent l'employeur et non le harceleur ? « À l'AVFT, nous recevons tous les jours des femmes pour qui le plus important est d'obtenir une condamnation de l'auteur, souligne Marilyn Baldeck. Elles se disent

que, si elles ne portent pas plainte, il recommencera. Ce qui arrive dans 70 % des cas. Elles veulent protéger les autres salariées. » Saisir la police a d'autres vertus. Elle mène une enquête, interroge les témoins, convoque le harceleur présumé. Les enquêteurs peuvent ainsi retrouver d'autres victimes. À plusieurs, on a plus de chances d'être entendues. Le Défenseur des droits détient lui aussi un pouvoir d'enquête étendu. « Nous pouvons obliger le harceleur à se justifier », précise Slimane Laoufi.

Par exemple, en lui demandant d'expliquer pourquoi une salariée qui dit avoir repoussé ses avances est la seule à avoir été privée de primes.

« **MÊME SI LA PLAINTÉ EST CLASSÉE SANS SUITE, CES PREUVES POURRONT ALIMENTER LA PROCÉDURE AUX PRUD'HOMMES** », dit Maude Beckers. Elles seront également utiles si l'on souhaite au final négocier avec l'employeur pour tourner la page. Un plus quand la famille, le couple ont souffert et qu'une longue procédure a lassé tout le monde. « Ce n'est pas parce qu'on a entamé une procédure qu'on doit aller jusqu'au bout, observe Slimane Laoufi. C'est à la victime de décider en fonction de ses forces. » Dans tous les cas, il est recommandé de réunir des preuves le plus tôt possible, de prendre contact avec une association et un avocat et d'attendre d'être psychologiquement solide (lire encadré ci-dessous). « Il faut du temps et des soins pour restaurer son estime de soi, insiste le P^r Peretti. Traiter l'état dépressif, travailler sur le sentiment de culpabilité pour moins souffrir. » C'est la première étape avant de demander réparation. (1)

(1) Sondage exclusif réalisé du 15 au 24 janvier 2014 par l'Ifop pour le Défenseur des droits auprès d'un échantillon de 1 005 personnes, représentatif de la population française. defenseurdesdroits.fr

(2) Numéro Vert « SOS Harcèlement sexuel » à Paris : 0 800 00 46 41.

24%

**SEULEMENT DES
HARCELEURS
ONT ÉTÉ
SANCTIONNÉS.**

**« J'AI NÉGOCIÉ POUR
TOURNER LA PAGE »**

NATHALYA, 36 ANS

« Cela a commencé par un message : "J'ai appris que tu venais de divorcer, je suis désolé. Je t'invite à dîner." J'étais au marketing dans un grand groupe, j'avais 28 ans. Il était le n° 2, beau gosse ambitieux. J'ai refusé. Il a insisté.

Il ne me lâchait plus. Il était de plus en plus grossier :

"Tu viens me sucer aux toilettes ?" Il menaçait de bloquer mes primes, mes promotions, et de mettre au placard les collègues que je fréquentais. J'ai arrêté de les voir pour les protéger. Mon job était tout pour moi, je ne voulais pas le perdre.

Ça a duré sept ans. Il s'est mis à m'attendre en bas de chez moi. J'ai perdu 12 kilos. J'ai été hospitalisée. Et j'ai raconté, enfin. Avec mon avocat, on a choisi de négocier parce que j'étais trop éprouvée. Le groupe a acheté 100 000 euros mon silence car j'avais des preuves, ses messages. Depuis, il a été licencié. »

savoir se défendre

Faites-vous confiance.

Si des propos ou un geste vous mettent mal à l'aise, dites-le clairement tout de suite. Envoyez un mail dès la deuxième fois pour avoir une trace.

Gardez tous les mails, SMS, messages vocaux du harceleur, même si cela vous dégoûte.

Un enregistrement vocal peut être pris en compte au pénal. Conservez-les à votre domicile.

Tenez un journal en consignnant les faits et leurs conséquences sur votre vie et sur votre travail. Cela servira de base à l'enquête.

Alertez la médecine et l'inspection du travail, les délégués du personnel, les ressources humaines. Plus vous laissez de traces, plus on vous croira.

Prenez conseil auprès d'un avocat, d'une association comme l'AVFT ou du Défenseur des droits.