

## La future loi sur les violences sexuelles prend le risque de manquer sa cible

PAR MATHILDE GOANEC  
ARTICLE PUBLIÉ LE LUNDI 27 NOVEMBRE 2017



Les hashtags #balancetonporc et #metoo sont utilisés par plusieurs milliers de femmes pour témoigner de situations de harcèlement, d'agression ou de viol.

Si le gouvernement semble décidé à agir, en proposant une loi sur la verbalisation du harcèlement de rue, il ne dit mot des procédures pour agression ou viol. Autre grand absent de ces annonces, le monde du travail, creuset des violences faites aux femmes.

Si un simple fait-divers se mue souvent en loi, que faire d'une déferlante de témoignages, d'alertes, d'histoires ravageuses parfois tuées pendant des années ? Depuis la déflagration provoquée par « l'affaire Weinstein », les témoignages sur des faits de harcèlement, agressions sexuelles ou viols se multiplient en France, dans les journaux et sur les réseaux sociaux, dépeignant une société toujours profondément marquée par les violences sexistes et sexuelles.



Les hashtags #balancetonporc et #metoo sont utilisés par plusieurs milliers de femmes pour témoigner de situations de harcèlement, d'agression ou de viol.

Marlène Schiappa, secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes, a annoncé lundi 16 octobre son intention de légiférer dès 2018, avec comme mesure phare la verbalisation du harcèlement de rue. La veille sur TF1, Emmanuel Macron avait également lâché quelques bribes du futur projet de

loi, évoquant la création d'une « police de sécurité du quotidien », dont la priorité serait le harcèlement de rue, « notamment dans les transports ». Mais pour nombre d'experts, de responsables associatifs ou syndicaux, voire d'avocats spécialisés, le compte n'y est pas, notamment dans le monde du travail. Et s'il y a nécessité d'une nouvelle loi, ce n'est pas forcément celle qui s'annonce qui est plébiscitée.

« Il n'y a jamais eu en France de travail législatif qui serait susceptible de balayer toutes les violences sexuelles dont les femmes sont victimes, rappelle Marilyn Baldeck, juriste et déléguée générale pour l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail). Cela fait quatre ans que nous réclamons des alternatives au système pénal existant, qui n'est pas opérationnel. » L'association n'a cependant pas été consultée pour la loi actuellement en préparation.

« Sur le harcèlement, il y a eu un vrai travail de définition en 2012, mais pour le viol ou l'agression, cela fait 37 ans que l'on n'a pas touché aux textes, poursuit Marilyn Baldeck. Or rien ne laisse penser que cela est à l'ordre du jour. Pourtant, les définitions actuelles ne sont pas au diapason des rapports sociaux d'aujourd'hui, ni à l'évolution des mentalités sur le sujet. » Dans un communiqué, l'association des **élus contre les violences** faites aux femmes fait le même constat : « Il est urgent de faire appliquer les lois existantes et d'échanger avec les associations spécialisées pour en identifier les carences. Une nouvelle loi sans moyens et sans application des lois précédentes ne serait d'aucune efficacité pour faire cesser les violences sexistes et sexuelles. »

L'un des problèmes auxquels sont confrontées les associations d'aide aux victimes réside dans la notion de consentement, toujours orientée vers le mode opératoire de l'agresseur, c'est-à-dire les moyens qu'il a dû déployer pour arriver à ses fins, souvent résumés à la violence physique. « Dans un inceste ou un viol conjugal, il n'y a pas forcément de violence, explique la déléguée générale de l'AVFT. C'est le même mécanisme dans le monde du travail. La peur primaire

*de se retrouver dans une impasse économique et financière peut fonctionner aussi bien qu'un pistolet sur la tempe. »*

Et de rappeler l'**histoire récente** de l'avocat Sidney Amiel, qui a agressé sexuellement et violé plus d'une vingtaine de femmes, avocates, clientes, secrétaires, sans avoir, selon sa défense, jamais utilisé la moindre menace. Il a malgré tout écoupé de dix ans de prison, car « *qui ne dit mot ne consent pas* », comme le rappelle l'AVFT, partie civile à la demande d'une des victimes dans cette affaire. « *Mais dans cette affaire comme dans tant d'autres, on bricole, en s'appuyant sur des circulaires, des résolutions du Conseil de l'Europe... Le droit positif français, stable, n'est pas avec nous.* »

Pour l'heure, le gouvernement ne semble pas décidé à revoir le cadre juridique sur ces questions, même si le débat sur la notion de consentement s'est récemment rouvert à la faveur du procès opposant une jeune fille agressée sexuellement à l'âge de 11 ans et son agresseur (*lire ici l'article de Michaël Hajdenberg*). Dans la future loi portée par Marlène Schiappa et la garde des Sceaux Nicole Belloubet, il est d'ores et déjà prévu de fixer un âge minimal en dessous duquel l'enfant ou l'adolescent sera présumé non consentant de fait, et d'allonger les délais de prescription des violences sexuelles faites aux mineurs. La secrétaire d'État ne ferme cependant pas totalement la porte au reste, en **soulignant que le projet de loi sera soumis à la consultation citoyenne**, « *afin que l'ensemble de la société redéfinisse ce qu'elle juge acceptable ou pas* ».

### **L'entreprise, cette grande absente de la future loi**

« *Une loi est toujours utile, dans le sens où cela va créer du débat politique*, souligne Caroline de Haas, militante féministe et cheffe d'entreprise. *Mais si l'on croit que l'on va régler les problèmes simplement par un nouveau texte, on se trompe lourdement. La priorité, c'est que tout ce qui existe déjà soit appliqué.* » Aujourd'hui, selon le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, une femme sur huit a subi au moins un viol ou une tentative de viol dans sa vie. La moitié des victimes ne fait aucune démarche et seulement 10 % des victimes de viol portent plainte.

Seules 10 % des plaintes pour viol aboutissent à la condamnation de l'agresseur. « *In fine, 99 % des violeurs sont impunis* », se désespère le Haut Conseil.

En ce qui concerne le harcèlement et les agressions sexuelles, outre la somme de témoignages édifiants qui s'affichent sous les hashtags #balancetonporc ou #metoo ces derniers jours, les chiffres sont tout aussi impressionnants. Chaque année, **selon l'Ined**, au moins une femme de moins de 35 ans sur vingt est victime d'une agression sexuelle. Dans les transports en commun, **100 % des femmes disent avoir déjà été harcelées**. Une femme sur cinq a été harcelée au travail. Lorsque les femmes portent plainte, plus de la moitié des procédures pour harcèlement sexuel font **l'objet d'un classement sans suite**. En 2014, 30 000 femmes ont sauté le pas et osé déposer plainte en gendarmerie ou commissariat pour violences sexuelles. Moins de 7 000 de ces plaintes ont abouti à des condamnations, dont un quart pour viol, le reste pour harcèlement ou agression.

La réception même de la plainte par la police ou les magistrats de ce type d'affaire n'est toujours pas à la hauteur, même si un gros effort a été fait ces dernières années dans les commissariats ou dans les gendarmeries. « *Les femmes que l'on défend et qui sont victimes de harcèlement et pas d'agression se font par exemple retoquer au niveau du commissariat par des phrases du type : "Il ne vous a pas touchée, il ne vous a pas violée, c'est pas bien grave"*, racontait l'avocate spécialisée Maude Beckers **il y a un an dans Mediapart**. *Il y a donc vraiment une confusion dans leur tête et de manière générale entre le harcèlement et la drague.* »

Les magistrats (juges et procureurs) ne sont pas en reste, accusés notamment par l'AVFT de « *sous-judiciariser* » les violences sexuelles au travail. « *Les parquets, saisis de plaintes pour des violences sexuelles commises dans les relations de travail, ont une lourde tendance à les déqualifier, et donc à les minimiser*, affirmait ainsi l'association dans un communiqué le 2 octobre. *Ainsi nombre d'agressions sexuelles sont-elles sous-qualifiées en harcèlement sexuel (...). Considérer que ces déqualifications*

relèvent de simples erreurs du parquet n'a pas de sens, tant elles sont systématiques. Elles sont le reflet de politiques pénales très peu orientées sur la lutte contre les violences sexuelles faites aux femmes dans le cadre du travail. » **L'État a par ailleurs été condamné sur cette question** en juillet dernier par le tribunal d'instance de Paris.

« Il faut, sur les violences sexuelles, une mobilisation publique d'ampleur équivalente à ce que l'on a pu voir sur la sécurité routière il y a quelques années, insiste Caroline de Haas. Aujourd'hui, tous les gamins ont le même niveau de connaissance et eu le même brevet pour bien se conduire sur la route. Pourquoi on n'impose pas pareille formation sur les comportements à tenir entre les hommes et les femmes ? » Former les médecins du travail, les professionnels du soin, les travailleurs sociaux, les magistrats, lancer des campagnes de communication massives, faire appliquer les sanctions déjà existantes... La liste est longue.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, tout en saluant une avancée législative « attendue », demande également dans un communiqué « un renforcement de la formation des magistrat.e.s et de l'ensemble des professionnel.le.s, de campagnes d'information permettant de sensibiliser le grand public, du financement des associations spécialisées qui accueillent et accompagnent les victimes », afin que la lutte contre le sexisme sous toutes ses formes soit « au cœur de l'action publique ».

« Il faut changer les mentalités de 60 millions de Français, c'est un travail énorme qui nécessite des moyens, on ne peut pas traiter ça en passant, par un simple effet d'annonce sur une loi, assure Caroline de Haas. Et lutter contre le harcèlement de rue, c'est très bien, c'est un vrai problème, mais la majorité des cas de harcèlement ou d'agression ont lieu dans la famille ou au travail. » Près de 80 % des viols sont commis par un proche, parfois son propre partenaire, tout comme un **fémicide sur deux est familial**, comme le rappelait dans un article Louise Fessard. Et alors qu'une femme sur cinq est victime de harcèlement au travail, près de 30 % des victimes n'en parlent à

personne, moins d'un quart en font part à leur direction ou à l'employeur et seulement 5 % des cas sont portés devant la justice.

Pour Sophie Binet, membre de la confédération CGT chargée des questions d'égalité femmes-hommes, « si l'on regarde ce qui se dit sur Twitter par exemple ces derniers jours, il s'agit souvent de témoignages portant sur des violences en entreprise ». La syndicaliste relève que « dans l'affaire Weinstein, on parle du travail, même si ce sont des actrices hollywoodiennes qui s'expriment... ». « Le fait que l'entreprise soit un vase clos, basé sur des relations économiques asymétriques, n'aide pas, confirmait l'avocate Maude Beckers à Mediapart. Si je perds mon boulot, je perds mon moyen de subsistance, ma capacité d'autonomie. Ce qui facilite ce type de passage à l'acte est la possibilité de dominer, que les relations soient suivies et répétées, qu'il y ait une fragilité et une situation de dépendance. On retrouve tout ça dans le monde du travail. »

Or pour l'heure, rien de spécifique au monde de l'entreprise ne figure à l'agenda du gouvernement. Pire, selon Sophie Binet, ce dernier a même tendance à faire l'autruche. « Ce que nous voulons, c'est une loi-cadre avec un volet spécifique sur les violences sexuelles au travail. Mais cet été, nous avons envoyé à Marlène Schiappa une liste de propositions pour modifier les choses, et nous n'avons même pas eu de réponse. »

Parmi ces propositions, inscrire l'obligation de formation sur le sexisme, le harcèlement et l'agression sexuelle au programme des salariés, au « même titre que le risque chimique dans certaines usines », explique Sophie Binet. « Régulièrement, on réunit tout le monde pour une heure de sensibilisation sur les définitions, les procédures possibles en interne, sur ce que dit le droit... Cela aurait un impact énorme ! » La CGT insiste aussi sur la formation des DRH, des médecins et inspecteurs du travail. « Que chaque entreprise soit obligée de mettre en place un canal de signalement, une personne à alerter en cas de problème, et qui ne soit pas simplement son supérieur hiérarchique. »

## Un gouvernement schizophrène

Astrid Toussaint, membre de Sud Travail (syndicat de l'inspection), dessine également un tableau assez désespérant des garde-fous existant contre les violences sexuelles au travail. Aujourd'hui, il est simplement obligatoire de mentionner dans le règlement intérieur les mesures de prévention du harcèlement sexuel et moral, et ce uniquement dans les entreprises de plus de vingt salariés. « *De ce que l'on observe, la plupart des employeurs se contentent de reprendre à minima les textes de loi, sans indiquer les réseaux d'aide possibles* », déplore la syndicaliste.

Les entreprises doivent également conclure un accord sur l'égalité femmes-hommes, sous peine de pénalités financières, mais rien n'oblige à évoquer spécifiquement les violences sexistes ou sexuelles qui « *restent un sujet tabou* ». En 2014, toujours selon le Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes, 82 % d'entre des employeurs n'avaient pas mis en place d'actions de prévention contre le harcèlement sexuel (accord d'entreprise, procédure d'alerte, actions de formation et d'information...).

Lorsque des cas finissent par remonter à l'inspection, « *les femmes sont déjà dans un tel état de trouble qu'il devient alors très difficile d'établir une procédure* », poursuit Astrid Toussaint. « *Dans un monde idéal, et vu que la loi de 2012 a élargi la définition du harcèlement moral et sexuel, on devrait pouvoir traiter davantage de cas. Mais pénalement, c'est toujours celui qui accuse qui doit apporter la charge de la preuve. Et c'est compliqué parce qu'on se retrouve vite dans un système de parole contre parole. Le harceleur n'est pas fou, il fait rarement ça devant témoin... Et si les femmes parlent si peu, c'est aussi parce qu'elles ont aussi compris qu'elles risquaient de perdre leur emploi.* » Arrêts de travail, maladies, reclassements, voire inaptitudes et donc licenciements, c'est régulièrement la victime qui quitte l'entreprise, pas celui qui harcèle. « *On doit souvent se contenter d'offrir un café, une boîte de mouchoirs, et orienter vers des associations* », résume avec amertume Astrid Toussaint.

« *C'est difficile d'agir syndicalement sur ce sujet, il y a toujours une forme d'omerta*, confirme Murielle Guilbert, membre de la commission femmes du syndicat Solidaires. *Et l'employeur ne prend pas non plus sa part, afin d'accompagner juridiquement et psychologiquement les victimes.* » Dans la fonction publique, ce n'est guère plus brillant. Malgré l'accord sur l'égalité femmes-hommes signé en 2013 et l'édition d'un guide sur le sujet, « *ça ne bouge pas vraiment* », se désole Murielle Guilbert. Les violences sexuelles et ses conséquences restent un sujet secondaire : « *On se contente bien souvent de muter la salariée, quand on n'offre pas une promotion à l'homme qu'elle a dénoncé...* »

Tous les syndicats dénoncent l'inertie des instances dédiées aux questions de sécurité et de santé au travail dans les administrations publiques, encore peu réactives sur ces questions, mais aussi et surtout la future suppression des CHSCT dans le privé, décidée par les ordonnances Macron, qui permettaient de mettre à jour un certain nombre de cas, ou *a minima* d'insister sur la prévention. « *En supprimant les délégués du personnel, les ordonnances Macron suppriment également de fait un droit d'alerte sur ces questions-là* », déplore Sophie Binet.

Autre signe défavorable, le 22 septembre, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a conclu dans un avis que les craintes des organisations féministes sur l'impact des ordonnances pour les femmes étaient justifiées. Le texte a pointé en particulier une faille en matière de lutte contre le harcèlement, **comme l'explique cet article** : contrairement aux promesses du gouvernement, le plafond d'indemnisation aux prud'hommes en cas de licenciement abusif pourra concerner les victimes de harcèlement moral ou sexuel, lorsqu'elles seront à l'initiative de la rupture de contrat.

Enfin, la CGT souligne le manque d'engagement de la France pour soutenir l'adoption d'une norme sur les violences sexuelles et sexistes à l'Organisation

internationale du travail (OIT) l'an prochain. « *La France est censée prendre position cet automne, et on n'a toujours aucune nouvelle* », se désole Sophie Binet.

Le tout dessine l'image d'un gouvernement légèrement schizophrène, qui donnerait d'une main ce qu'il retire de l'autre. C'est également ainsi qu'il faudrait lire la mesure phare de la future loi Schiappa, sur la verbalisation du harcèlement de rue. Même si tout le monde s'accorde à penser que c'est « *un vrai sujet* », cette insistance à mettre ainsi en avant le harcèlement sur la voie publique interpelle. « *D'abord, cette expression est un peu étrange, remarque Marilyn Baldeck. Une infraction pénale n'est jamais désignée par un lieu. Un viol, c'est une pénétration, une agression un attouchement, un harcèlement des paroles, que ce soit au bureau, dans la rue ou à la maison.* »

L'AVFT estime même que la loi actuelle sur le harcèlement, au prix de quelques simples retouches, pourrait suffire à traiter les harcèlements sur la voie publique. « *Tout violence doit faire l'objet d'une punition, complète Marilyn Baldeck. Mais une police qui serait, comme elle est aujourd'hui, soumise à la politique du chiffre, ira forcément davantage verbaliser dans les quartiers populaires, ce qui pose une question politique qu'on ne peut ignorer. Parce que nous, dans notre combat quotidien, nous avons une autre sociologie de l'agresseur. Ce dernier n'est pas stoppé à cause d'institutions trop faibles faute de moyens que sont les associations, le défenseur des droits, les inspections du travail... Il ne faudrait pas que la police, en verbalisant dans la rue, devienne l'arbre qui cache la forêt.* »

**Directeur de la publication** : Edwy Plenel

**Directeur éditorial** : François Bonnet

**Le journal MEDIAPART est édité par la Société Editrice de Mediapart (SAS).**

Durée de la société : quatre-vingt-dix-neuf ans à compter du 24 octobre 2007.

Capital social : 24 864,88€.

Immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS. Numéro de Commission paritaire des publications et agences de presse : 1214Y90071 et 1219Y90071.

Conseil d'administration : François Bonnet, Michel Broué, Laurent Mauduit, Edwy Plenel (Président), Sébastien Sassolas, Marie-Hélène Smiéjan, Thierry Wilhelm. Actionnaires directs et indirects : Godefroy Beauvallet, François Bonnet, Laurent Mauduit, Edwy Plenel, Marie-Hélène Smiéjan ; Laurent Chemla, F. Vitrani ; Société Ecofinance, Société Doxa, Société des Amis de Mediapart.

Rédaction et administration : 8 passage Brulon 75012 Paris

**Courriel** : contact@mediapart.fr

**Téléphone** : + 33 (0) 1 44 68 99 08

**Télécopie** : + 33 (0) 1 44 68 01 90

**Propriétaire, éditeur, imprimeur** : la Société Editrice de Mediapart, Société par actions simplifiée au capital de 24 864,88€, immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS, dont le siège social est situé au 8 passage Brulon, 75012 Paris.

Abonnement : pour toute information, question ou conseil, le service abonné de Mediapart peut être contacté par courriel à l'adresse : serviceabonnement@mediapart.fr. ou par courrier à l'adresse : Service abonnés Mediapart, 4, rue Saint Hilaire 86000 Poitiers. Vous pouvez également adresser vos courriers à Société Editrice de Mediapart, 8 passage Brulon, 75012 Paris.