



Imprimer

<https://www.bastamag.net/Un-an-apres-Metoo-le-monde-du-travail-demeure-t-il-une-zone-de-non-droit-en>

EGALITE ?

Un an après #Metoo, le monde du travail demeure-t-il une « zone de non droit » =BB en matière de violences sexistes ?

par [Nolwenn Weiler](#) - 14 janvier 2019

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles semble avoir bien du mal à s'étendre au monde du travail. Avec une femme sur cinq victime de harcèlement sexuel au travail, les entreprises vont-elles rester une « zone de non droit » ? Si les confédérations syndicales se sont emparées du sujet et formulent de nombreuses propositions, les employeurs ne semblent pas pressés de combattre ces violences, d'autant qu'ils sont peu sanctionnés lorsqu'ils les couvrent. Les ordonnances travail prises en 2017 risquent même de favoriser certaines régressions. Dans cette lutte, des acteurs de la société civile invitent désormais à faire du travail un espace à investir et transformer en priorité.

Les vagues #Balancetonporc et #Metoo, qui ont permis aux femmes victimes de violences d'être entendues, ont-elles atteint le monde du travail ? « Non », répondent associations et syndicalistes engagés depuis longtemps auprès des victimes. « *La libération de la parole des femmes n'est pas une réalité dans les entreprises* », affirme Christophe Dague, référent CFDT sur les violences sexistes et sexuelles au travail, à l'origine dès 2009 d'un [programme de lutte](#) contre les violences au sein de la CFDT Paris [1]. « *Les raisons pour lesquelles les victimes ne parlent pas sont toujours les mêmes : elles ont peur de dénoncer un collègue ou un supérieur, elles ont peur qu'on ne les croit pas, elles ont peur que ce soit pire* », ajoute Christophe Dague. « *La plupart des femmes qui nous saisissent ont déjà quitté leur entreprise*, appuie Marilyn Baldeck de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT). *Quand elles n'ont pas été licenciées ou qu'elles n'ont pas démissionné, elles sont en arrêt maladie.* »

Le harcèlement sexuel au travail concerne une femme sur cinq, selon le Défenseur des droits, soit 2,5 millions d'entre-elles. On dénombre en France près de 10 viols ou tentatives de viols chaque jour sur un lieu de travail. Une enquête menée par la CGT en mars dernier, et qui a réuni plus de 2500 témoignages révèle que les trois quarts des victimes ne disent rien à leurs supérieurs hiérarchiques. 95% des cas ne sont jamais portés devant la justice. « *Mais on ne peut pas donner tort aux femmes victimes de violences qui n'osent pas parler*, avertit Christophe Dague, *car la plupart du temps c'est très compliqué à gérer pour elles.* »

Licenciements et blocages de carrières pour celles qui parlent

Et pour cause : toujours selon le Défenseur des droits, 40 % des femmes ayant parlé, dans leur entreprise, des violences subies estiment que cela leur a été préjudiciable professionnellement, avec des blocages de carrière, des non renouvellements de contrat, des démissions à la demande de l'employeur, des mutations ou des refus d'embauche [2]. Pour contrer les violences et faire face aux attaques subies suite aux dénonciations, les syndicats devraient être des « *interlocuteurs incontournables* », estime Raphaëlle Manière, de la CGT, engagée de longue date dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, notamment au sein de la commission femmes-mixité du syndicat. On est pourtant loin du compte. Sur les 30% de femmes victimes de harcèlement sexuel qui en ont parlé au sein de leur entreprise, 2% seulement se sont adressées à un ou une syndicaliste.

Face à ce constat sévère, et poussées en interne par celles et ceux qui veulent en finir avec ces violences, les confédérations syndicales ont été obligées de se positionner. « *Il y a une montée de l'intransigeance vis à vis des violences à l'intérieur des syndicats* », déclare Raphaëlle Manière en citant comme exemple un [communiqué](#) commun signé par la CFDT, la CGT, FO et la CFTC qui liste une série de propositions au moment des concertations gouvernementales du printemps 2018 sur la question de l'égalité professionnelle. Les organisations syndicales y demandaient notamment des référents « violence » dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés, la protection de l'emploi et de la carrière des victimes, et la sanction des employeurs ne disposant pas de plan de prévention [3].

Malgré des évolutions syndicales, la situation reste rude sur le terrain

Au sein de certaines confédérations, il existe des structures ad hoc. La CGT a ainsi créé une cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles commises au sein du syndicat. L'union syndicale Solidaires a mis en place des commissions femmes-antisexistes-féministes pour « *agir et s'entraider* ». S'appuyant sur le partage d'expérience, de connaissance et d'idées, « *ces commissions sont un point de*

départ vers la prise en charge collective de ces questions des violences », explique l'organisation syndicale, qui vient d'éditer un [guide](#) sur le sujet.

Si la question commence à faire consensus au niveau confédéral, sur le terrain la lutte reste rude. Dans les couloirs des bureaux, les ateliers des usines, les salles de classe ou les chantiers, les violences sexistes et sexuelles sont encore souvent considérées comme une affaire privée, qui ne regarde pas les syndicats. La lutte quotidienne contre le sexisme, et contre les violences, est souvent épuisante. « Juste après "#Metoo", j'ai eu l'impression qu'on pouvait parler plus facilement du sujet, rapporte Florence, salariée dans le secteur informatique et élue CFDT dans son comité d'entreprise. *Les blagues sexistes se sont calmées. Les collègues osaient moins la ramener. Et puis six mois après, je m'en suis pris plein la figure. "Les femmes sont des menteuses", "un vrai viol c'est comme ci", "on va devenir comme aux États-Unis, on ne pourra plus draguer personne", etc.* »

« Les victimes ne peuvent venir nous voir que si nous sommes exemplaires »

Victime de harcèlement sexuel de la part d'un collègue, Florence n'en a jamais parlé à sa hiérarchie, et encore moins à la justice. Elle a en revanche évoqué le sujet au sein de sa section syndicale, parce qu'elle savait qu'elle serait entendue, notamment par un collègue qu'elle savait très sensible au féminisme : « J'étais sûre qu'il ne se moquerait pas, ni ne mettrait ma parole en doute », raconte Florence. « Les victimes ne peuvent venir nous voir que si nous sommes exemplaires », glisse Christophe Dague. Entendre les victimes, se désolidariser des agresseurs, cela, pourtant, ne va pas toujours de soi au sein des syndicats... dont les demandes de formations ne cessent d'augmenter. Le témoignage de Florence a débouché sur une formation syndicale, qu'elle s'applique désormais à transmettre à ses collègues lors de courts modules de sensibilisation. « Mettre les bons mots sur les comportements et les situations, c'est important, et cela donne de la légitimité, commente Florence. Connaître la stratégie de l'agresseur aide à détecter les situations risquées. Et cela donne de la force pour continuer, par exemple, à réagir à chaque blague sexiste, en répétant - à chaque fois - que c'est intolérable. »

« Du côté des formations, il y a un petit basculement, observe Christophe Dague. Avant, il fallait qu'on s'impose dans les sections. Là, ce sont les sections qui nous sollicitent. » « La demande de formation augmente, relève aussi Marilyn Baldeck de l'AVFT, mais cette augmentation a précédé #Metoo. Depuis 2015, nous multiplions par deux, chaque année, nos volumes de formations. En 2018, la croissance a été un peu moindre, mais importante malgré tout. » Le plus gros des demandes vient des employeurs de la fonction publique. Arrivent ensuite les syndicats, puis très loin derrière les employeurs privés. « Parmi les employeurs privés, les associations font largement plus que les entreprises à but lucratif. »

82% des employeurs n'ont mis en place aucune mesure de prévention

« Nous savons qu'en section, c'est difficile », reprend Raphaëlle Manière. Elle insiste sur le fait qu'il faut « aller plus loin » et faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles un sujet revendicatif. « On ne peut pas aller au travail pour subir des violences. Ça ne doit pas être possible », dit-elle, rappelant que la protection des salariés est du ressort de l'employeur. « C'est à lui de tout faire pour qu'il n'y ait pas de victimes, complète Christophe Dague. Nous, syndicats, pouvons lui donner des idées. » Le fait d'afficher clairement que les comportements sexistes ne seront en aucun cas acceptés est extrêmement efficace, assure le syndicaliste. « Les agresseurs calculent leurs risques, explique-t-il. Si à la première blague ou comportement sexiste, un responsable d'équipe prend le gars entre quatre yeux et lui dit que s'il recommence, il engagera contre lui des sanctions, le gars va se calmer très rapidement. »

Pour le moment, les employeurs ne sont pas pressés de prévenir le harcèlement sexuel. 82% d'entre eux n'ont mis en place aucune mesure de prévention. Le gouvernement, qui communique beaucoup sur son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes, n'est pas prompt à leur imposer quoi que ce soit. « Lors des concertations lancées par Muriel Pénicaud en mars 2018 à propos de l'égalité professionnelle, on souhaitait rendre la thématique des violences obligatoires lors des négociations sur l'égalité professionnelle. Le patronat était arc-bouté contre cette proposition, et le gouvernement a reculé », rappelle Raphaëlle Manière.

Les ordonnances travail, un désastre pour les victimes de violences sexuelles

« En même temps que #Metoo, il y a eu toute une vague législative et d'ordonnances pour rassurer le patronat, et qui ne sont pas du tout favorables aux victimes », souligne Maude Beckers, avocate spécialisée en droit du travail. [La suppression](#) des comités d'hygiène, de

sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dessert clairement les victimes. Les CHSCT pouvaient, par exemple être très utiles pour mener des enquêtes impartiales et crédibiliser la parole des victimes. Autre décision gouvernementale : le [plafonnement](#) des indemnités prud'homales. Ce plafonnement n'est pas censé concerner un salarié victime d'un préjudice grave, comme un harcèlement sexuel ou moral. Mais les juges prud'homaux risquent de percevoir cette accusation de la part d'une salariée licenciée comme un moyen d'obtenir des indemnités plus importantes que ce que prévoient les plafonds et non comme un préjudice réellement subi. « *Il va y avoir, à chaque fois, une suspicion d'intérêt financier qu'il va falloir contrer* », craint ainsi Marilyn Baldeck.

Par ailleurs, les juges se permettront-ils d'accorder des indemnités égales à plusieurs années de salaires à des femmes victimes de harcèlement sexuel quand, dans la même journée, ils n'auront pu accorder que des indemnités plafonnées à d'autres salariés ? Il n'est pas exclu qu'ils s'en tiennent au minimum requis par la loi, à savoir six mois de salaires. « *Six mois de salaire pour une femme de ménage c'est 8000 euros. Ce n'est pas du tout à la hauteur du préjudice subi* », reprend Maude Beckers. « *Une indemnisation significative n'est pas un luxe, mais une nécessité* », ajoute Marilyn Baldeck, citant les conséquences pour les victimes qui ont subi ou dénoncé du harcèlement sexuel : état de santé durablement affecté, rupture de carrière, éloignement parfois définitif du monde du travail, ou encore précarisation.

« En l'absence de sanctions financières dissuasives, les employeurs ne font rien »

« *Faire porter aux employeurs qui ont négligé leurs obligations légales, voire pris le parti de l'agresseur, le coût du préjudice des victimes – outre le fait que cela n'est que justice – a un autre intérêt : les obliger à respecter leurs obligations légales de prévention* », souligne Marilyn Baldeck. « *En l'absence de sanctions financières dissuasives, les employeurs ne font rien* », appuie Maude Beckers [4]. Il reste, pour le moment, infiniment plus coûteux de former des salariés en prévention, que d'indemniser les victimes qui osent parler et aller en justice.

Avocates, syndicats et associations aimeraient aussi qu'il soit possible pour les victimes de produire des enregistrements clandestins. Ce n'est pour le moment pas possible devant les Prud'hommes, qui ne cessent pourtant de réclamer des preuves matérielles aux victimes. « *On sait que, par définition, ces violences se produisent loin des regards*, décrit Maude Beckers. *Si les agresseurs savaient que les femmes ont le droit de les enregistrer, ce serait un outil de prévention miraculeux. Car ils savent que ce qu'ils font est interdit.* » Côté législatif, cette modification ne semble pas trop compliquée. Il suffirait de prévoir le fait que sur ces dossiers, devant les juridictions civiles, la preuve est libre. Le Défenseur des droits est déjà intervenu pour faire part de son soutien à cette liberté de la preuve. Sans réponse, pour le moment, du côté du gouvernement.

Faire du travail un lieu d'innovation sociale et de libération des femmes

Côté pénal, face à un nombre de plaintes qui a beaucoup augmenté, « *il n'y a eu aucun accompagnement de l'institution judiciaire par l'État, ni en matière de formation, ni concernant les moyens financiers* », déplore Marilyn Baldeck. *Pour nous, depuis #Metoo, cela se passe exactement comme d'habitude.* » Les procédures continuent à traîner en longueur, et les victimes à être maltraitées en audience. La mise en place de l'outrage sexiste, dont la ministre aux droits des femmes Marlène Schiappa s'est beaucoup vantée, a même desservi les victimes, puisqu'il permet de [déqualifier](#) des délits d'agression sexuelle – punis jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende – en infraction d'outrage sexiste (seulement punie d'une contravention allant jusqu'à 1500 euros). « *Avant #Metoo, ce genre de plainte aurait peut être été classée*, suppose Marilyn Baldeck. *Désormais ils décident de poursuivre, mais en déqualifiant, c'est à dire en minimisant les faits. L'argument, c'est que "au moins, l'agresseur est jugé". Mais ce n'est pas du tout à la hauteur du préjudice subi. Les magistrats sont obligés de bricoler, dans le cadre d'un système qui est aux abois.* »

Face à ce faible engagement du pouvoir politique, la société civile peut opposer sa détermination et son dynamisme. « *Le fait que la société civile parle des violences a un véritable effet sur les magistrats* », estime Maude Beckers, citant par exemple les [femmes de ménage](#) de l'entreprise H.Rénier, sous-traitante de la SNCF, qui ont chacune été indemnisées à hauteur de 20 000 euros pour le harcèlement sexuel qu'elles ont subi. Le dossier avait été très médiatisé. L'avocate observe par ailleurs un meilleur accueil de la part des juges prudhommaux depuis la vague #Metoo. « *Le travail est un lieu où de grandes innovations sociales peuvent s'expérimenter, et se*

diffuser ensuite dans le reste de la société, voire dans le droit, conclut Raphaëlle Manière. Nous devons y être exemplaires, puisque tant qu'il y aura des violences contre les femmes, il n'y aura pas d'égalité. »

Nolwenn Weiler

Photo : Manifestation contre les violences faites aux femmes, à Paris, le 25 novembre 2017 / © Serge d'Ignazio

Notes

[1] Le programme de la CFDT Paris, « Respectées », subventionné par le Conseil régional d'Ile-de-France et la CFDT Ile-de-France a permis de sensibiliser et former plus de 1700 militant.e.s CFDT d'Ile-de-France, de développer la prévention des violences faites aux femmes au travail, ou encore l'accueil dans les structures du syndicat des femmes victimes de violences au travail.

[2] Source : enquête du Défenseur des droits, 2014.

[3] Six mois plus tôt, en novembre 2017, la CFDT, la CGT, FO et la CFTC avaient déjà signé un texte commun sur la question des violences sexistes et sexuelles au travail. Adressé à Édouard Philippe, le courrier s'inquiétait des positions du gouvernement français concernant des négociations en cours à l'OIT sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Lire [ici](#).

[4] La directive européenne qui définit et interdit le harcèlement sexuel dispose que les sanctions « *doivent être effectives, proportionnées et dissuasives* ».

Cet article vous a intéressé ? Basta ! a besoin de ses lecteurs pour poursuivre son travail, faites un don sur [bastamag.net](http://www.bastamag.net).

Basta ! (<http://www.bastamag.net>) est un site d'information indépendant sur l'actualité sociale et environnementale. Constitué d'une équipe de journalistes et de militants associatifs, Basta ! contribue à donner une visibilité aux enjeux écologiques, aux actions citoyennes, aux revendications sociales, aux mouvements de solidarité et aux alternatives mises en œuvre.