

Ubisoft et son PDG visés par une plainte pour « harcèlement sexuel institutionnel »

PAR DAN ISRAËL
ARTICLE PUBLIÉ LE VENDREDI 16 JUILLET 2021



Le PDG d'Ubisoft Yves Guillemot et des salariés, sur scène à Los Angeles, à la conférence professionnelle E3, le 11 juin 2018. © Christian Petersen / Getty Images / AFP

Un an après le déluge d'accusations sur les réseaux sociaux et la vague de révélations dans la presse, le géant du jeu vidéo est accusé par le syndicat Solidaires et par deux ex-salariées d'avoir toléré, voire laissé prospérer le harcèlement.

Un an après les accusations, la plainte pénale contre une « *ambiance toxique harcelante* ». Jeudi 15 juillet, le syndicat Solidaires Informatique et deux anciennes salariées ont déposé plainte auprès du procureur de la République de Bobigny contre Ubisoft, mastodonte français du jeu vidéo, et ses principaux dirigeants. Sont notamment accusés le cofondateur et PDG Yves Guillemot, Serge Hascoët, numéro 2 de l'entreprise avant sa démission le 11 juillet 2020, Tommy François, charismatique responsable de l'équipe animation mis à pied en juin 2020, ou Cécile Cornet, directrice des ressources humaines, qui a quitté son poste il y a un an.

La plainte vise les délits de « harcèlement moral », de « harcèlement sexuel » et de « tentative d'agression sexuelle » commis par certains des responsables au plus haut niveau d'Ubisoft. L'entreprise, à l'origine de jeux comme *Rayman*, *Assassin's Creed* ou *Watch Dogs*, qui se vendent par millions dans le

monde, emploie 19000 personnes sur de nombreux continents, mais son siège est implanté à Montreuil (Seine-Saint-Denis).

Sur mediapart.fr, un objet graphique est disponible à cet endroit.

À partir de la mi-juin 2020, Ubisoft avait fait l'objet d'une intense campagne sur les réseaux sociaux puis dans la presse dénonçant le harcèlement mené par certains de ses cadres et largement toléré par la hiérarchie. Après une première vague d'accusations en ligne, l'entreprise **avait d'abord indiqué** dans un communiqué avoir lancé des audits en interne, puis avait mis à pied Tommy François, tandis que Maxime Béland, un autre responsable de l'équipe éditoriale, démissionnait.

Une longue série d'enquêtes journalistiques avait suivi. Diverses révélations, allant toutes dans le même sens, sont parues dans *Libération* le **1^{er} juillet** puis le **10 juillet**, dans le quotidien canadien *La Presse* le **3 juillet**, sur le site français Numérama le **6 juillet**, et enfin sur le site anglophone Gamasutra le **14 août**.

La vingtaine de témoignages recueillis par les journalistes confirmaient l'existence de faits graves de harcèlement, et d'au moins trois cas d'agression sexuelle. Au siège de Montreuil, Tommy François, Serge Hascoët et l'ancien assistant personnel de ce dernier ont été particulièrement mis en cause pour des comportements menaçants ou des propos à connotation sexuelle récurrents.

Ces articles ont causé la démission du jusqu'alors tout-puissant directeur créatif Serge Hascoët et de Yannis Mallat, responsable des studios canadiens du groupe. La DRH Cécile Cornet s'était aussi mise en retrait, et vient de quitter Ubisoft, selon **les informations du Télégramme**.

Le 10 septembre, Yves Guillemot était apparu dans une vidéo où il présentait ses excuses à « toutes les personnes qui ont été blessées » : « Nous avons fait des efforts significatifs pour nous séparer ou sanctionner ceux qui ont violé nos valeurs ou notre code de conduite », y assurait-il.

Interrogée par Mediapart, l'entreprise met aujourd'hui l'accent sur « *le travail qui a été fait depuis l'an passé pour garantir un environnement de travail sûr, inclusif et respectueux aux collaborateurs d'Ubisoft* ». Elle souligne avoir mené « *une transformation majeure de son organisation et de ses politiques et procédures internes* », avec diverses mesures marquant « *des changements profonds à tous les niveaux de l'entreprise* » (lire la liste de ces mesures sous l'onglet *Prolonger*).

Mais pour les auteurs de la plainte, ces efforts ont été entrepris bien trop tard. La démarche judiciaire s'appuie sur les témoignages de deux plaignantes employées de 2015 à 2017, mais aussi de deux autres ex-salariées, qui décrivent des faits similaires mais prescrits, car vieux de plus de six ans (ils datent de 2010 à 2015). Les témoignages de deux hommes viennent corroborer certains des faits.

La description du harcèlement moral et sexuel est conforme, et parfois identique, à ce qui avait été révélé dans la presse, la plupart du temps anonymement. Des faits pouvant être qualifiés d'agression sexuelle ou de tentative d'agression sexuelle sont aussi rapportés. Deux procès-verbaux du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) d'Ubisoft attestent par ailleurs que certains comportements étaient connus de la direction.

Les auteurs de la plainte espèrent convaincre d'autres victimes potentielles de parler

La plainte s'appuie d'une part sur le qualificatif de « harcèlement sexuel environnemental », présent dans le code pénal depuis 2012, et qui a par exemple valu **une condamnation** à *La Nouvelle République du Centre-Ouest* en 2015. Il permet de condamner une organisation non pour des agissements à caractère sexuel visant précisément une personne, mais pour l'ambiance sexiste générale y régnant.

D'autre part, et c'est une voie judiciaire encore jamais explorée, la plainte évoque aussi un « harcèlement sexuel institutionnel », en faisant un parallèle explicite avec le jugement du procès France Télécom, qui a condamné le 20 décembre 2019 l'ex-opérateur public pour « harcèlement moral institutionnel ».

« *Toutes ces femmes décrivent un harcèlement environnemental d'ampleur, tellement présent qu'il détruit les conditions de travail des femmes de l'entreprise, justifie l'avocate Maude Beckers, qui porte la plainte devant la justice. La situation était connue de la direction, tolérée et même institutionnalisée : malgré leur obligation de protéger leurs salariées, plusieurs membres du service des ressources humaines ont refusé d'agir, car Ubisoft souhaitait avant tout fidéliser les hommes qu'elle voyait comme des "talents".* » Peu importe leurs comportements.

Dès début juillet 2020, le syndicat Solidaires Informatique a lancé un appel à témoignages pour rassembler la parole des victimes. « *Cette plainte est la suite logique des articles de presse et de notre appel à témoignages* », affirme aujourd'hui Marc Rutschlé, représentant du syndicat chez Ubisoft, pour qui les éléments recueillis par le syndicat dessinent une entreprise où « *le profit passe avant la santé des salariées et salariés* ».

« *Notre démarche vise à faire prendre conscience aux dirigeants que le problème est sérieux, et à remettre les bons mots sur les faits : l'entreprise a parlé à plusieurs reprises de "comportements inappropriés" alors qu'il s'agit de harcèlement* », insiste le responsable syndical.

Les auteurs de la plainte espèrent convaincre d'autres victimes potentielles de parler. Plus modestement, ils souhaitent faire verser au dossier les résultats précis de l'audit mené par la société de conseil Accenture, qui n'ont pas été fournis aux salariés ou à leurs représentants.

Dans un mail envoyé à tous les salariés le 2 octobre dernier, Yves Guillemot avait annoncé que 1 200 salariés avaient été entendus dans le cadre de cet audit, que plus de 2 000 salariés avaient participé à des sessions d'écoute et que 14 000 personnes avaient répondu à l'enquête anonyme diligentée en interne. Cette enquête avait établi que 25 % des répondants avaient vécu ou assisté à un « *comportement inapproprié* » au cours des deux dernières années.

Les faits décrits par les deux plaignantes, ainsi que les deux autres femmes et les deux hommes ayant apporté leurs témoignages, sont plus qu'« inappropriés ». Une femme atteste avoir subi un baiser contre son gré, une autre indique y avoir échappé de justesse en fuyant, et une troisième dit avoir été renversée à terre après avoir été enlacée contre son gré. Trois actes qui se seraient déroulés en public, entre 2010 et 2015, lors de soirées organisées par l'entreprise.

Tous les témoins cités dans la plainte décrivent aussi « une ambiance générale harcelante » et des « blagues racistes, scabreuses, misogynes » quasi quotidiennes au sein de l'équipe montreuilloise, cible de toutes les critiques. Les remarques appuyées sur le physique, le poids, les habits et le caractère sexy ou non des femmes (parfois décrites comme de la « viande fraîche » ou qualifiées ouvertement de « bonasses ») étaient très régulières.

Les comportements et les propos à connotation sexuelle, sous couvert d'humour, l'étaient aussi. Dont des invitations répétées, et plus ou moins rigolardes, à coucher avec tel ou tel, ou des commentaires répétés sur la vie sexuelle de plusieurs membres de l'équipe. Un témoin évoque aussi des remarques homophobes tenues en public, sans réaction de quiconque.

Un témoin assure avoir été menacé par un couteau, un autre raconte l'embrasement d'une barbe

Certains comportements ahurissants apparaissent aussi au fil des témoignages cités dans la plainte. Ainsi du mail d'un responsable d'équipe en juin 2017, veille de son départ en congés :

«Salut les gros nazes. À ce stade votre manque global de compétence et votre improductivité latente me laissent coi. J'espère sincèrement que vous profiterez de mon absence pour vous découvrir quelques talents et que vous les mettrez à profit pour faire avancer ce projet, qui je vous le rappelle vous permet d'avoir un toit au-dessus de la tête et à manger dans votre estomac. Gardez également bien en tête que de par leur nature vos contrats sont aisément révocables si les résultats ne sont pas au rendez-vous. »

Un témoin assure avoir été menacé avec un couteau par un responsable dans les locaux, et un autre raconte une soirée dans un bar où un responsable d'équipe a volontairement mis le feu à la barbe d'un subordonné, pour une remarque qui lui aurait déplu...

Plusieurs anciens salariés rapportent par ailleurs dans la plainte que le service des ressources humaines, averti des divers dérapages ou infractions potentielles au sein de l'entreprise, ne les a pas aidés. Une femme se serait vu répondre « qu'il fallait qu'elles'endurcisse », « qu'elle ne devait pas aller voir la RH à la moindre contrariété » ; une autre que l'entreprise « n'était peut-être pas le genre d'endroit qu'il lui fallait ».

À ce propos, le compte-rendu du CHSCT du 12 décembre 2019 atteste que certains salariés « ont fait part de leur étonnement, lors du processus d'embauche, concernant certaines questions posées concernant leur seuil de tolérance à un environnement de "blagues viriles, lourdes ou parfois un peu sexistes" ». La direction avait répondu « qu'il s'agissait d'un mauvais choix de mots », que l'équipe RH maintiendrait sa vigilance et s'assurerait auprès des recruteurs et managers que « ce genre de question [ne soit] pas abordé ».

Cinq ans plus tôt, en novembre 2014, des élus du personnel s'étaient plaints de « jeux à caractère sexuel dans l'ascenseur ». Une responsable des ressources humaines avait répondu que « le règlement général est suffisant pour ce type de comportement » et estimé que « prévenir les responsables de ce type d'agissements n'est pas nécessaire, vu qu'ils sont exceptionnels et non répétés ».

Le ton a évidemment changé. Aujourd'hui, Ubisoft déclare que « l'ensemble des allégations ont fait l'objet d'enquêtes indépendantes et approfondies » et qu'un « certain nombre d'entre elles ont abouti à des mesures disciplinaires, allant jusqu'au licenciement ».

Marc Rutschlé, de Solidaires, ne partage pas cette vision des choses : « Après un premier mouvement de panique, l'entreprise a l'impression d'avoir fait ce qu'il fallait et estime que ces problèmes sont du passé. Pour nous, en revanche, la situation est loin d'être

réglée, rien ne se passe depuis des semaines. Plusieurs personnes mises en cause dans les témoignages, ou ayant protégé les auteurs de violences sexuelles, n'ont pas été inquiétées. » Il espère que la plainte pénale changera la donne.

Prolonger

Ubisoft a répondu à Mediapart en établissant la liste des mesures mises en place depuis un an :

« Au cours des derniers mois, Ubisoft a engagé une transformation majeure de son organisation et de ses politiques et procédures internes, avec pour objectif de garantir à tous ses collaborateurs un environnement de travail sûr, inclusif et respectueux. De nombreuses initiatives ont été mises en place :

- Des outils de signalement garantissant l'anonymat et accessibles à tous les salariés d'Ubisoft ont été déployés.
- L'ensemble des allégations ont fait l'objet d'enquêtes indépendantes et approfondies, menées avec les conseils d'experts externes indépendants. Un certain nombre d'entre elles ont abouti à des mesures disciplinaires, allant jusqu'au licenciement.

- Nous avons ouvert des nouveaux canaux de communication pour nos salariés permettant à chacun de faire entendre sa voix.
- Nous avons mis en place des formations destinées à l'ensemble des 20 000 collaborateurs dans le monde pour les sensibiliser sur toute forme de comportement inapproprié sur le lieu de travail.
- Nous avons entièrement revu notre code de conduite – celui-ci est la pierre angulaire des règles et principes de collaboration entre tous.
- Nous avons créé le poste de Responsable « Workplace Culture », confié à Lidwine Sauer, pour veiller à la pérennité des changements que nous avons mis en œuvre.
- Nous mettons également l'accent sur la refonte de nos politiques RH, avec l'arrivée d'Anika Grant en tant que Chief People Officer, ainsi que sur le renforcement de notre stratégie en matière de Diversité et Inclusion, avec l'arrivée de Raashi Sikka au poste de VP Global Diversity & Inclusion.

Ces actions concrètes marquent des changements profonds à tous les niveaux de l'entreprise. Nous nous engageons sur le long terme pour renforcer notre culture d'entreprise et garantir à tous nos salariés un environnement de travail où chacun se sente entendu, respecté et valorisé. »

Directeur de la publication : Edwy Plenel

Direction éditoriale : Carine Fouteau et Stéphane Alliés

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, François Vitrani. 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, Société des salariés 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.