

AU TRAVAIL

Le travail peut être un lieu de violence. La vague #MeToo, la multiplication des cas de burn-out ou de harcèlement moral ou la dénonciation des « bullshit jobs » (métiers dénués de sens) l'ont montré. Si elle n'est pas toute-puissante, la parole est l'arme de ceux qui dénoncent, s'opposent, réparent, mais aussi retrouvent une voix dans une machine qu'ils voyaient rouler sans eux.

PRÉVENIR LE SEXISME ET LES VIOLENCES SEXUELLES

Avant de commencer une formation contre les violences sexuelles et sexistes en entreprise, M^e Maude Beckers pose toujours la question aux salariés : « Avez-vous déjà été témoin ou victime de harcèlement sexuel ? » En général, ils répondent non. À la fin de la journée pourtant, l'avocate en droit du travail spécialiste du droit de la discrimination voit toujours une ou deux personnes se rapprocher d'elle pour lui confier avoir déjà vécu ou assisté aux situations décrites.

En 2019, 53 % des Françaises déclarent avoir été confrontées à des violences sexistes et sexuelles au cours de leur carrière, selon une enquête de l'Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes. Menée auprès d'un échantillon représentatif de 5 026 femmes de plus de 18 ans, du 11 au 15 avril 2019, l'étude affirme que 40 % des Françaises déclarent avoir fait l'objet de « sifflements, gestes, commentaires grossiers ou regards concupiscent » sur leur lieu de travail, et 9 % d'entre elles avoir subi des pressions d'une personne de leur milieu professionnel pour effectuer un acte sexuel.

Courantes, ces violences sont pourtant difficiles à identifier. Lors des formations qu'elle dispense avec l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), Maude Beckers apprend ainsi aux salariés à reconnaître et à caractériser les faits : « Pour agir, il faut comprendre la différence entre l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, et des agissements sexistes. » C'est l'occasion de rappeler que ces actes ou paroles ne relèvent pas de la « liberté d'expression », mais constituent des infractions. Elle insiste par exemple sur la distinction entre des



propos humoristiques et ce qu'on appelle le « harcèlement sexuel environnemental ». Cite en exemple le cas d'une femme qui, sans être directement ciblée par ses collègues masculins, souffrait de leurs remarques sexistes à chaque fois qu'un sujet portait sur une femme. « Elle était plongée dans une atmosphère dégradante et se sentait chosifiée en permanence parce que ses collègues méprisaient les femmes. »

Face à ces situations, les témoins peuvent jouer un rôle clé : « Il faut montrer qu'on est conscient que ce n'est pas acceptable », poursuit l'avocate. « Prenons une salariée qui se fait harceler devant la machine à café. Si un témoin dit simplement au harceleur : "Il faut que tu arrêtes, c'est lourd et ça met une ambiance de travail délétère", ça peut suffire. Ça ne prête à aucune conséquence : on ne met pas le collègue dans l'embarras parce qu'on ne le dénonce pas à la direction des ressources humaines (DRH), et la victime se sent protégée. » Sur son site Internet, l'AVFT propose des formations pour différents publics, une boîte à outils avec des guides à destination des victimes mais aussi de l'employeur, et indique la procédure à suivre pour construire un dossier.

avft.org