

Harcèlement: le silence règne toujours

Lundi, 04. décembre 2017

De: Interview Services Publics



Sur les réseaux sociaux, les témoignages de personnes harcelées sexuellement explosent. Mais sur les lieux de travail, le sujet reste tabou et les harceleurs sont trop souvent protégés.

Questions à Véronique Ducret, psychologue sociale, chargée de recherche et de formation au 2e observatoire, militante féministe et cofondatrice du comité contre le harcèlement sexuel à Genève, en 1989.

À partir de quand peut-on parler de harcèlement sexuel?

Véronique Ducret – La Loi sur l'égalité définit le harcèlement sexuel comme un comportement discriminatoire, importun et à connotation sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne. Celui-ci peut se manifester de diverses manières: physiques, verbales ou non verbales. Cela n'a rien à voir avec la drague: le harceleur impose ces actes à la victime, sans se soucier de son consentement. Ce phénomène touche avant tout des femmes, mais peut aussi concerner des hommes.

Quelles en sont les conséquences?

Elles sont très graves. La personne qui subit un harcèlement va d'abord s'isoler sur son lieu de travail, ou être isolée – c'est une stratégie du harceleur, pour éviter que les collègues ne se solidarisent avec la victime. Cette dernière est toujours atteinte dans sa santé, mentale et physique. L'enchaînement est souvent le suivant: perte de confiance en soi, dépression, suivie d'un arrêt de travail de longue durée, avec un retour difficile à la vie active: il est fréquent que la personne soit licenciée à l'issue du délai de protection légal; dans le cas contraire, elle n'a pas envie de retrouver le harceleur sur son lieu de travail.

Quelle est l'ampleur du phénomène en Suisse?

Selon une étude réalisée en 2008, 28% des femmes interrogées se plaignaient de harcèlement sexuel – 10% des hommes. Le harcèlement n'épargne aucun secteur d'activité. Si les cas de harcèlement entre collègues sont les plus fréquents statistiquement, les conséquences sont bien plus graves quand ce comportement est imposé par un supérieur hiérarchique, contre lequel il est plus difficile de se défendre.

Comment les employeurs réagissent-ils?

Légalement, les entreprises sont obligées de prévenir et faire cesser le harcèlement. Mais il y a un fossé entre théorie et pratique. Peu de sociétés agissent de manière conséquente. Il est très rare que des entreprises licencient un harceleur – quasiment jamais s'il s'agit d'un dirigeant. Dans le monde du travail, la loi du silence règne: les harceleurs restent protégés durant des années, alors que la réalité est connue de tous.

Les victimes ont beaucoup de peine à se faire entendre...

La plupart essayent d'en parler, donnent des signaux de détresse. Mais elles se heurtent à de forts obstacles: tout d'abord, la crainte de perdre son travail. Ce risque réel explique que, dans 99% des cas, les femmes portent plainte contre harcèlement seulement après avoir perdu leur emploi. De plus les victimes manquent souvent d'alliés et de soutien sur le lieu de travail. Enfin leur parole est souvent mise en doute. Cette absence de reconnaissance est vécue comme une deuxième agression. Certaines personnes peuvent subir le harcèlement sexuel durant des années. Cette non-reconnaissance du harcèlement est une conséquence du sexisme ordinaire, complètement banalisé dans notre société, qui prépare le terrain à des actes qui iront au-delà.

Qu'en est-il de la justice?

83% des personnes ayant posé plainte pour harcèlement sexuel sont déboutées par le tribunal des prud'hommes. Dans le système judiciaire, la parole d'une victime est très souvent mise en doute. Au lieu de chercher à établir les faits, on cherche les motivations qui ont poussé à les dévoiler. Sans compter qu'une personne qui dénonce un cas de harcèlement se trouve fréquemment accusée de diffamation ou calomnie.

Quel conseil donner à une personne victime de harcèlement?

Il est fondamental de sortir de la solitude en cherchant des alliés qui puissent apporter écoute et soutien sur le lieu de travail – ou dans l'entourage.

Tenir un carnet de bord sera très utile au moment où il faudra apporter des preuves du harcèlement. Il faut aussi se renseigner sur l'existence d'un règlement interdisant cette pratique dans l'entreprise et la procédure à suivre.

Une victime de harcèlement craque tôt ou tard, avec à la clé de sérieuses atteintes à sa santé. Il faut donc réagir le plus vite possible, parler de ce qui se passe à la hiérarchie en amenant des éléments concrets et en exigeant la fin de cette situation.

Il ne faut pas hésiter à actionner le syndicat pour soutenir ces démarches. On peut aussi s'adresser à l'inspection cantonale du travail. Il existe aussi un site internet, sur lequel on peut poser des questions anonymement: www.non-c-non.ch.

Depuis quelques semaines, le silence qui entourait le harcèlement sexuel semble avoir

été brisé. Est-ce le signe d'un changement de fond?

La vague de témoignages qui a explosé après l'affaire Weinstein est importante. Mais les cas relatés se réfèrent la plupart du temps à des situations passées. Il s'agit rarement de femmes qui subissent aujourd'hui du harcèlement sur leur lieu de travail.

C'est le problème: dans la pratique, le scénario ne change pas. Tant qu'il n'y aura pas de volonté de faire bouger les choses concrètement, une personne va réfléchir à deux fois avant de dénoncer son calvaire. Et ce seront toujours les victimes qui paieront.

Pour changer la donne, il faudra aller au-delà des réseaux sociaux et construire un vrai mouvement social, avec de fortes mobilisations.

Le syndicat a ici un rôle important à jouer. Il pourrait soutenir la mise sur pied de comités contre le harcèlement dans les entreprises, qui deviennent une référence pour les victimes. Des permanences syndicales sur le thème pourraient être organisées. Il est important que les victimes sachent que le syndicat est un lieu de soutien et d'action sur ces questions – cela implique aussi que celui-ci en fasse une vraie priorité.

Il faudrait aussi discuter une série de changements légaux. D'abord, une vraie protection contre les licenciements pour les femmes victimes de harcèlement est nécessaire – avec réintégration dans l'entreprise à la clé. La Loi sur l'égalité prévoit la possibilité d'annuler le licenciement pour rétorsion quand une personne pose plainte contre discrimination. Mais cette possibilité est rarement utilisée par les femmes, qui craignent des représailles sur la place de travail.

Autre élément: aujourd'hui, c'est la victime de harcèlement qui doit prouver la contrainte subie. Il faudrait plutôt inverser les choses, et s'inquiéter de savoir si l'auteur de ces actes s'est préoccupé du consentement de la victime. Toutes ces questions devraient être débattues par des groupes de travail composés de féministes, de syndicalistes, de juristes, de militant-e-s.

Imposons de vraies protections légales

Il est temps de transformer les discours en actes.

Il y a quelques années, l'affaire DSK – l'agression sexuelle d'un candidat à l'élection présidentielle française sur une femme de chambre – avait fait scandale. Depuis, l'affaire Weinstein a suscité une vague d'indignation et permis – comme disent les médias – de «libérer la parole» des femmes.

Mettre des mots sur un acte de violence sexuelle est nécessaire et salutaire. Mais cela n'est pas suffisant.

Car si les femmes qui parlent le font avec sincérité et courage, la réaction du monde politique et

institutionnel a quelque chose d'hypocrite. Chaque nouvelle «affaire» donne lieu à des discours politiquement corrects qui condamnent harcèlement, violences et sexisme. Pourtant, lorsque le harcèlement sexuel se passe ici et maintenant – dans une école, une entreprise, une administration – la victime se trouve prisonnière d'un mécanisme quasi immuable: tout le monde savait, mais personne n'est au courant; alors que le harceleur devrait mourir de honte, c'est la victime qui croule sous la culpabilité; la hiérarchie protège de fait le harceleur au détriment de la personne harcelée; et lorsque, rarement, la victime parvient jusqu'au tribunal, elle est déboutée, quatre fois sur cinq 1!

C'est cela qui doit nous indigner: cette absence d'un véritable dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel, ainsi que la perpétuation d'un sexisme ordinaire qui fait le lit du harcèlement et des violences à l'encontre des femmes. Au lieu de discours, il est urgent d'exiger un dispositif légal et judiciaire prévoyant, au minimum, la mise en place de groupes de confiance neutres, le renversement du fardeau de la preuve et le renforcement de la protection des travailleuses contre les mesures de rétorsion et le licenciement.

Pourtant, même un bon dispositif n'est rien sans la notion de respect dans l'égalité. Et pour imposer le respect, la seule voie est la mobilisation des femmes – qui viendra le jour où le cumul des affaires individuelles se muera en colère collective.

Michela Bovolenta, secrétaire centrale SSP

Photos provenant du rassemblement Hashtag #metoo descend dans la rue, organisé par le collectif [Feminista](#) à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le 25 novembre 2017.

Photo dans le carrousel: Valdemar Verissimo