

---

## CHRONIQUE

# Violences sexistes et sexuelles au travail : il y a encore du pain sur la planche !

Le 25/11/2021 ⌚ 5 min



**Rachel Silvera** ([url:/users/rachel-silvera](https://www.alternatives-economiques.fr/users/rachel-silvera))

Maîtresse de conférences à l'université Paris-Nanterre

---

Le 25 novembre, journée internationale de luttes contre les violences faites aux femmes, est l'occasion de nombreuses mobilisations et événements. Au-delà des violences conjugales, face auxquelles [le rapport de la Fondation des femmes](https://fondationdesfemmes.org/fdf-content/uploads/2021/11/fdf-rapport-ou-est-largent-2021.pdf) ([url:https://fondationdesfemmes.org/fdf-content/uploads/2021/11/fdf-rapport-ou-est-largent-2021.pdf](https://fondationdesfemmes.org/fdf-content/uploads/2021/11/fdf-rapport-ou-est-largent-2021.pdf)) de novembre 2021 montre qu'il faut d'urgence investir dans l'hébergement (puisque environ 40 % d'entre elles n'auraient pas de solution d'accueil), les violences sexistes et sexuelles au travail sont d'actualité.

N'oublions pas que la vague inédite et internationale d'expression des femmes, qui s'est propagée à la suite de l'affaire Weinstein en 2017, portait sur le harcèlement sexuel au travail. Ces révélations, par le biais des #MeToo ou #Balancetonporc, se sont ensuite étendues au-delà du monde du cinéma, pour toucher différents milieux professionnels (arts, sports, journalisme, grandes écoles...).

En France, encore aujourd'hui, les enquêtes montrent que le sexisme au travail est bien vivant : selon celle du [Conseil supérieur à l'égalité professionnelle](https://www.haut-conseil-) ([url:https://www.haut-conseil-](https://www.haut-conseil-)

[egalite.gouv.fr/IMG/pdf/avis\\_du\\_csep\\_sur\\_les\\_relations\\_de\\_travail\\_femmes\\_hommes\\_4\\_mars\\_2014\\_version\\_finale\\_docx\\_3\\_.pdf](https://egalite.gouv.fr/IMG/pdf/avis_du_csep_sur_les_relations_de_travail_femmes_hommes_4_mars_2014_version_finale_docx_3_.pdf)), 80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes. Selon une enquête de l'Ifop ([url:https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/116268\\_Rapport\\_FEPS-FJJ\\_2019.10.08.pdf](https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/116268_Rapport_FEPS-FJJ_2019.10.08.pdf)) en 2019, plus d'une femme sur deux a déjà subi des violences sexistes ou sexuelles au cours de sa vie. Une femme sur trois a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail. 25 % des agressions sexuelles et 5 % des viols ou tentatives de viols sont commis sur le lieu du travail (soit neuf viols au travail par jour !).

## Porter plainte reste un chemin de croix

Le 17 novembre 2021, un Amphi du Mage ([url:http://mage.recherche.parisdescartes.fr/2021/10/19/harcelement-au-travail-peut-on-compter-sur-le-droit/](http://mage.recherche.parisdescartes.fr/2021/10/19/harcelement-au-travail-peut-on-compter-sur-le-droit/)) a été consacré au harcèlement sexuel au travail, co-organisé par les sociologues Maryline Lieber (université de Genève), Sophie Pochic (CNRS-CMH) et Delphine Serre (université de Paris), qui s'appuie sur la controverse qui en 2019 avait animé les pages du n°42 de la revue Travail, genre et sociétés ([url:https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2019-2-page-165.htm](https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2019-2-page-165.htm)).

Marylin Baldeck, déléguée générale de l'Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), a présenté les obstacles que rencontrent les victimes quand elles portent plainte pour harcèlement sexuel et tire le bilan des évolutions juridiques récentes. Si la loi a avancé, en reconnaissant par exemple les enregistrements clandestins comme preuve, les délais et surtout la faiblesse des sanctions restent des limites importantes. Le bilan de l'AVFT est donc mitigé : des femmes, de plus en plus nombreuses, ont réussi à obtenir gain de cause, mais certains jugements vont totalement à l'encontre de ces avancées, comme si finalement la « pression féministe » était en l'occurrence contre-productive et incitait certains juges à en prendre le contre-pied.

Par ailleurs, si porter plainte devant les tribunaux permet de rendre la violence publique, les procédures judiciaires, elles, restent lentes, coûteuses financièrement et moralement, et surtout rarement couronnées de succès. En parallèle, depuis plusieurs années, les organisations privées et publiques s'équipent de dispositifs de sensibilisation, de formation et de réclamations internes, pour répondre aux injonctions du droit du travail ou du droit administratif, mais aussi pour des enjeux d'image et de réputation. Mais ces dispositifs nombreux sont-ils efficaces ? Quel rôle jouent désormais les syndicats dans ce domaine ?

Le nombre de textes internes est important, notamment dans la fonction publique avec pas moins de quatre circulaires ou protocoles. Pour autant, les chercheuses interrogées dans l'Amphi du Mage ont rappelé les limites de telles politiques volontaristes. C'est aussi le

constat des organisations syndicales qui dénoncent une inertie des employeurs, privés comme publics, en rappelant que 80 % des entreprises n'ont pas de plan de prévention des violences, alors qu'elles doivent assurer la sécurité et la santé de leurs salarié·es.

## Des syndicats mobilisés

Désormais, pour la plupart des confédérations syndicales, la question des violences sexistes et sexuelles est devenue un véritable enjeu, comme le montrent le nombre de formations et de guides qu'elles ont mis en œuvre. Il reste malgré tout beaucoup à faire sur le terrain, car la plupart des victimes ne font pas appel à leur représentant·e syndical·e : 70 % d'entre elles n'en parlent ni à leur employeur, ni à leur syndicat et seules 5 % déposent plainte. Les syndicats expriment donc des demandes précises, comme l'obligation de former les managers et les Directeurs des ressources humaines (DRH) et de sensibiliser chaque année les salarié·es, des sanctions pour les entreprises qui ne négocient pas de plan de prévention, mais aussi des droits en entreprise pour protéger les victimes de violences conjugales, etc.

Mais les syndicats doivent également balayer devant leur porte. Dans une [tribune publiée le 23 novembre dernier](http://blogs.mediapart.fr/les-invites-de-mediapart/blog/231121/ensemble-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-nos-organisations) ([url:http://blogs.mediapart.fr/les-invites-de-mediapart/blog/231121/ensemble-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-nos-organisations](http://blogs.mediapart.fr/les-invites-de-mediapart/blog/231121/ensemble-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-nos-organisations)), des dirigeants de centrales syndicales (CGT, FSU et Solidaires) et de partis politiques se sont engagés à se battre contre ces violences à l'intérieur de leurs organisations. Certaines ont déjà mis en œuvre des actions dans ce sens (cellule de veille ou commission) ; mais pour la première fois, elles décident de mutualiser leurs pratiques en matière d'accueil des victimes, de formations des militant·es.

Les signataires souhaitent également retracer et partager « l'itinérance des agresseurs », en mettant fin à la stratégie qui consiste à quitter une organisation syndicale pour une autre, évitant ainsi une éventuelle sanction tout en assurant leur impunité.

Encore insuffisants, les dispositifs et procédures en tout genre sont désormais nombreux et font déjà preuve de leur efficacité en donnant de la visibilité aux violences sexistes et sexuelles au travail, et en rappelant qu'il n'y a aucune fatalité en la matière.