



Article scientifique

Article

2019

Published version

Open Access

This is the published version of the publication, made available in accordance with the publisher's policy.

Harcèlement sexuel au travail : peut-on compter sur le droit ?

Lieber, Marylene; Pochic, Sophie; Serre, Delphine

How to cite

LIEBER, Marylene, POCHIC, Sophie, SERRE, Delphine. Harcèlement sexuel au travail : peut-on compter sur le droit ? In: Travail, genre et sociétés, 2019, vol. 42, n° 2, p. 165–170. doi: 10.3917/tgs.042.0165

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:166109>

Publication DOI: [10.3917/tgs.042.0165](https://doi.org/10.3917/tgs.042.0165)

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : PEUT-ON COMPTER SUR LE DROIT ?

[Marylène Lieber](#), [Sophie Pochic](#), [Delphine Serre](#)

La Découverte | « Travail, genre et sociétés »

2019/2 n° 42 | pages 165 à 170

ISSN 1294-6303

ISBN 9782348054822

DOI 10.3917/tgs.042.0165

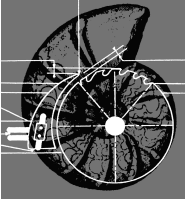
Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2019-2-page-165.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

© La Découverte. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.



CONTROVERSE

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : PEUT-ON COMPTER SUR LE DROIT ?

¹ Cf. Le dossier d'enquête de Médiapart : « Les dérives de la Ligue du LOL », <<https://www.mediapart.fr/journal/france/dossier/dossier-les-derives-de-la-ligue-du-lol>>

² « Religieuses abusées, l'autre scandale de l'Église », documentaire de Marie-Pierre Raimbault et Éric Quintin, assisté-e-s d'Elizabeth Drévilion. Coproduction Arte France, Dream Way Production, 2019.

L'affaire Weinstein aux États-Unis, dans le milieu du cinéma, a déclenché en 2017 une vague inédite et internationale d'expression des femmes sur le harcèlement sexuel au travail. Au même moment était lancé le hashtag #balanconporc, appel d'une journaliste française à dénoncer les harceleurs, où elle citait nommément son ancien agresseur. En 2019, les révélations autour du harcèlement en ligne organisé à l'encontre de femmes et de féministes par un collectif de journalistes, la #liguedulol, ont entraîné un grand débat sur les violences sexistes et sexuelles dans la presse et, après des enquêtes internes, le licenciement de plusieurs journalistes des *Inrockuptibles* et de *Libération*¹. Le monde religieux n'est pas épargné, un documentaire², diffusé sur Arte en mars 2019, a donné la parole à des sœurs ayant subi des agressions et des viols par des prêtres abusant de leur autorité, mais systématiquement protégés par leur hiérarchie ecclésiastique et le Vatican.

Cette controverse vise à échanger, après cette tempête médiatique, sur les usages du droit pour répondre aux attentes de justice des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail, et sur les potentialités, mais aussi les limites, du recours aux dispositifs juridiques et aux règlements internes. Ont été sollicitées sur ce thème des sociologues ou des juristes, ainsi que des professionnelles engagées sur le terrain auprès de femmes victimes : avocates, directrices

des ressources humaines (DRH), syndicalistes et militantes associatives.

Harcèlement sexuel au travail : une lente reconnaissance

S'intéresser aux usages du droit dans la lutte contre le harcèlement sexuel implique de questionner le rapport entre féminismes et droit. Si plusieurs travaux ont rappelé les usages militants du droit dans la construction de causes politiques [Israël, 2009], l'histoire des mouvements féministes dans le contexte français montre que le rapport au droit a toujours été ambivalent. Les féministes radicales s'en sont détournées, le considérant comme le reflet d'une institution patriarcale, alors que d'autres, par exemple dans le cadre de la lutte pour l'égalité salariale ou le droit à l'avortement, s'en sont saisies comme d'une arme [Bereni *et al.*, 2010]. La thématique du harcèlement sexuel fait partie de ces mobilisations féministes juridiques, puisque l'intégration du harcèlement sexuel dans le Code pénal en 1992 et l'adoption d'une nouvelle loi en 2012, avec une définition plus centrée sur les faits que sur l'intentionnalité de l'agresseur, ont été le résultat d'une vaste campagne syndicale et associative [Le Magueresse, 2014]. Près de trente ans plus tard, cette controverse est l'occasion de revenir sur la façon dont les violences sexuelles et sexistes sont traitées et combattues sur les lieux de travail, et de mettre en perspective les différentes modalités de recours.

À première vue les chiffres sont éloquentes. D'après un sondage de l'Ifop réalisé en 2014 [Le Défenseur des droits, 2014], une femme sur cinq s'estime victime de harcèlement sexuel au travail, et près de trois sur dix parmi celles-ci déclarent ne s'être confiées à personne. Quand elles obtiennent un soutien, c'est principalement auprès de leurs collègues ou de la famille, plus rarement du côté des syndicalistes ou représentant-e-s du personnel. Seules 5 % des situations évoquées par les femmes victimes de harcèlement sexuel ont fait l'objet d'un procès devant un tribunal. Quant aux statistiques judiciaires, elles montrent que les poursuites pénales sont rares : 54 à 61 % des plaintes sont classées sans suite et peu d'infractions sont condamnées au final – entre 70 et 85 par an, entre 2005 et 2010³. Porter plainte en justice pour obtenir réparation et sanction n'est pas un geste anodin, car le parcours de la victime dans la chaîne pénale est long et difficile. Une procédure judiciaire est coûteuse financièrement et moralement, elle peut entraîner des mesures de rétorsion de la part de l'employeur et est rarement couronnée de succès. En outre la difficulté peut être accentuée par les caractéristiques des victimes, plus ou moins aptes à appréhender dans les catégories du droit leur propre situation, en fonction notamment de leur position socioprofessionnelle et de leur appartenance ethnoraciale [Welsh *et al.*, 2006]. Dans certains

³ *Rapport d'information sur le projet de loi (n° 82) relatif au harcèlement sexuel*, n° 89, Délégation aux Droits des Femmes de l'Assemblée nationale, 2012, p. 15.

milieux professionnels, la tolérance des femmes par rapport aux gestes et propos déplacés des collègues ou des clients masculins est parfois même présentée comme faisant « partie du job » ou de la « culture professionnelle », par exemple pour des serveuses [Giuffrè et Williams, 1994] ou des hôtesse d'accueil [Schütz, 2018]⁴. Pourtant, faut-il renoncer à prendre le droit pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail ?

Des tribunaux aux procédures internes

Pour répondre à cette question, la controverse se propose d'ouvrir l'analyse des usages du droit et de ses effets. Le premier enjeu est de comparer les effets respectifs des différents types de droits, droit pénal, droit du travail, mais aussi droit administratif disciplinaire au sein de la fonction publique, et les différentes voies de recours possibles – des tribunaux aux procédures internes de réclamation. Le second enjeu est d'élargir la palette des effets possibles. Les effets du droit ne se mesurent pas seulement en termes de réparation (sanctions à l'encontre de l'agresseur, protection et indemnisation de la victime) mais peuvent aussi se saisir dans la progressive conscience de ses droits et dans la légitimation d'une cause. Un parallèle peut être établi avec les procès pour discrimination salariale au nom de la théorie de la valeur comparable (« *comparable worth* ») des emplois à prédominance féminine aux États-Unis ou en Angleterre, qui ont eu peu d'efficacité en termes de rattrapage individuel. En revanche, cette mobilisation juridique soutenue par les syndicats et relayée par les médias a eu des effets indéniables de conscientisation féministe et de re-syndicalisation des femmes de milieu populaire, notamment dans les services publics [McCann, 1994 ; Guillaume, 2013]. Dissocier les effets symboliques et pratiques, individuels et collectifs, autour d'une seule plainte portée publiquement par une femme à l'égard de son agresseur est important pour mieux analyser ce qu'implique un recours au droit dans un cadre militant féministe.

Cette controverse autour des moyens d'action souhaitables et praticables analyse leur efficacité respective, en tirant le bilan d'expériences diverses, et permet de réfléchir à la manière dont des mobilisations autour de cas singuliers peuvent participer à une reconnaissance collective du problème et à la lutte pour l'égalité réelle en milieu professionnel.

Les deux premiers textes exposent les choix différents faits par deux associations pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel et tirent le bilan des évolutions juridiques récentes. L'AVFT, Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, créée en 1985 dans le cadre de la campagne pour obtenir une loi sur le harcèlement sexuel,

⁴ A propos de ce champ de recherche encore peu exploré des relations sexualisées au travail, voir Christelle Avril [2019].

aide à la constitution des dossiers judiciaires et se porte partie civile aux côtés des victimes ; forte de cette expérience de plus de trente ans, elle offre aussi de nombreuses formations et publie une étude de la jurisprudence sur son site web⁵. Marilyn Baldeck, sa secrétaire générale, présente les obstacles que rencontrent les victimes étant donné la constance de l'institution judiciaire qui, en matière pénale, pratique la sous-qualification systématique et analyse les pièges liés à la nouvelle notion « d'agissement sexiste ». L'ANDRH, Association nationale des directeurs de ressources humaines, créée en 1947, a pour la première fois organisé un groupe de travail sur cette question en 2018. Elle privilégie la mise en place de dispositifs internes aux entreprises et met l'accent sur la formation des managers pour prévenir ce « risque » de violences et sur l'équipement des services RH – ressources humaines – pour mener à bien l'exercice délicat des enquêtes internes, face à la menace de dénonciation calomnieuse. Quant à Camille Trémeau, revenant sur deux expériences concrètes de saisine des prud'hommes, elle montre combien le recours à la justice peut avoir des effets non négligeables en termes de prise de conscience des travailleuses concernant les comportements et propos « illégitimes », même quand les procès sont perdus, notamment dans des univers de travail peu régulés.

Les deux textes suivants réfléchissent aux moyens d'action possibles en intégrant la possibilité de recourir au droit en interne, dans les entreprises ou administrations. Un des effets non négligeables de #MeToo est d'avoir multiplié les échanges dans les équipes syndicales sur ce qui a longtemps été perçu comme des affaires privées. Des représentantes de trois syndicats (Dominique Marchal pour la CFDT, Raphaëlle Manière et Sabine Reynosa pour la CGT, Sigrid Gérardin pour la FSU) s'interrogent sur les conditions nécessaires pour mieux accompagner les victimes qui font peu appel à leurs services sur leur lieu de travail. Si la CFDT (Confédération française démocratique du travail) parie sur la formation et l'information des syndicalistes et délégué.e-s du personnel, la CGT (Confédération générale du travail) exige de transformer le droit pour intégrer les violences sexistes et sexuelles dans les négociations collectives obligatoires ou faire reconnaître ces agressions en accident du travail ou en maladie professionnelle. Ces propositions syndicales vont bien au-delà des mesures votées en 2018⁶ qui consistent à nommer une ou un « référent-e harcèlement sexuel et agissement sexiste » au sein du Comité social et économique (CSE) et à imposer l'affichage sur les lieux de travail de la définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail et des coordonnées des correspondant.e-s⁷. Dans la continuité de l'intervention de la FSU (Fédération syndicale unitaire), qui pose la spécificité du cadre disciplinaire de la fonction publique, le Collectif

⁵ <<http://www.avft.org/>>

⁶ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, article 105.

⁷ Outre le/la référent-e, le médecin du travail, l'inspection du travail et le Défenseur des droits – mais pas l'AVFT...

de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHEs) revient sur les difficultés spécifiques de mise en œuvre de la répression disciplinaire quand le harcèlement sexuel concerne une étudiante considérée comme un « témoin » face à un enseignant-chercheur ou un chercheur protégé par son statut et ses réseaux professionnels, amicaux, voire syndicaux.

Enfin, le texte d'Abigail C. Saguy expose le cas états-unien pour comparer les usages et les effets du droit pénal et du droit civil. Des formations et des procédures bureaucratiques en matière de harcèlement sexuel y existent depuis les années 1980, à l'initiative des expert·e·s en gestion du personnel [Dobbin et Kelly, 2007]. Mais ces dispositifs de réclamation (*grievance procedures*) restent souvent des « droits inertes » car les femmes, sceptiques sur leur efficacité, les saisissent uniquement pour les inconduites les plus graves ou les plus troublantes [Marshall, 2005]. Abigail Saguy interroge, d'une part, le rôle rétroactif des sanctions financières suite à des procès sur les pratiques des firmes⁸ et, d'autre part, le sexisme insidieux des professionnel·le·s de la justice qui continuent de penser souvent que les femmes inventent ces histoires d'agression sexuelle pour se venger. Toutes les voies de recours possibles doivent donc être envisagées, même si chacune d'elles a une portée limitée, afin que les prédateurs ne se sentent plus intouchables.

Marylène Lieber, Sophie Pochic et Delphine Serre

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

AVRIL Christelle, 2019, « Le harcèlement sexuel, une grille de lecture des relations entre les sexes au travail », *Sociologie du travail*, Vol. 61, n° 3 (en ligne) <<https://journals.openedition.org/sdt/21201>>.

BERENI Laure, DEBAUCHE Alice, LATOUR Emmanuelle et REVILLARD Anne, 2010, « Entre contrainte et ressource : les mouvements féministes face au droit », *Nouvelles Questions féministes*, vol. 29, n° 1, p. 6-15.

DOBBIN Frank et KELLY Erin, 2007, « How to Stop Harassment: Professional Construction of Legal Compliance in Organizations », *American Journal of Sociology*, vol. 112, n° 4, p. 1203-1243.

GIUFFRÉ Patti et WILLIAMS Christine, 1994, « Boundary Lines: Labeling Sexual Harassment in Restaurants », *Gender & Society*, vol. 8, n° 3, p. 378-401 [traduction française : « Où placer la ligne rouge ? La qualification du harcèlement sexuel dans les restaurants », *Sociologie du travail*, 2019, vol. 61, n° 3, p. 6-26].

GUILLAUME Cécile, 2013, « La mobilisation des syndicats anglais en faveur de l'égalité salariale (1968-2012) », *Travail, genre et sociétés*, n° 30, p. 93-110.

ISRAËL Liora, 2009, *L'arme du droit*, Paris, Presses de Sciences Po.

LE DÉFENSEUR DES DROITS, 2014, « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail », *Études et Résultats*, mars.

LE MAGUERESSE Catherine, 2014, « La reconnaissance législative et jurisprudentielle du harcèlement sexuel, une victoire féministe (1992-2012) ? », *Cahiers du Genre*, n° 2, p. 115-138.

⁸ À ce titre, l'AVFT dénonce régulièrement le montant microscopique des dommages et intérêts octroyés en France aux victimes, entre 2 000 et 6 000 euros en moyenne, sauf à de rares exceptions, bien loin d'une indemnisation « dissuasive » comme le prévoient les directives européennes.

MCCANN Michael, 1994, *Rights at Work: Pay Equity Reform and the Politics of Legal Mobilization*, Chicago, University of Chicago Press.

MARSHALL Anna-Maria, 2005, « Idle Rights: Employees' Rights Consciousness and the Construction of Sexual Harassment Policies », *Law & Society Review*, vol. 39, n° 1, p. 83-124.

SCHÜTZ Gabrielle, 2018, *Jeunes, jolies et sous-traitées : les hôtesse d'accueil*, Paris, La Dispute.

WELSH Sandy, CARR Jacquie, MACQUARRIE Barbara et HUNTLEY Audrey, 2006, « "I'm not Thinking of it as Sexual Harassment". Understanding Harassment across Race and Citizenship », *Gender & Society*, vol. 20, n° 1, p. 87-107.