



Violences sexuelles au travail :

Comment (ré)agir ?

Selena Carbonero-Fernandez ■ Novembre 2019

Introduction : violences sexistes, instrument de domination

En 1999, l'Assemblée générale de l'ONU a proclamé le 25 novembre : « Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ». Une journée importante pour les féministes et les organisations qui les soutiennent car elle est l'occasion de rappeler qu'aujourd'hui encore, la violence à l'égard des femmes et des filles constitue l'une des violations des droits humains les plus répandues, les plus persistantes et les plus dévastatrices dans le monde. Ces violences sont la conséquence directe d'un système patriarcal encore fortement ancré dans l'ensemble de la société.

En effet, les inégalités entre les sexes persistent dans le monde entier, empêchant les femmes et les filles d'exercer leurs droits fondamentaux et compromettant leur vie ainsi que leur avenir.

Des efforts doivent être faits pour parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser les femmes et les filles, notamment sur le plan juridique. D'ailleurs, la Belgique ne respecte pas ses engagements en n'appliquant pas totalement la Convention d'Istanbul adoptée en 2016¹.

Des violences multiples

Les violences à l'égard des femmes sont multiples et la liste reprise ci-dessous n'est pas exhaustive :

- La première cause de mortalité pour les femmes de 19 à 44 ans dans le monde est la violence domestique.
- Les mutilations génitales féminines représentent un autre cas d'extrême de violence. La prévalence des mutilations génitales féminines et des excisions chez les filles de moins de 14 ans a nettement diminué dans la plupart des régions d'Afrique au cours des trois dernières décennies. Mais une enquête réalisée dans ces pays en 2015 révèle que plus d'une fille sur 3 âgées de 15 à 19 ans a encore subi un type de mutilation sexuelle, contre près d'une sur deux autour de l'an 2000.
- Dans le monde, selon l'ONU, tout juste un peu plus de la moitié (52 %) des femmes âgées de 15 à 49 ans, qui sont mariées ou vivent en union libre, prennent leurs propres décisions en matière de sexualité, de méthodes contraceptives et de services de santé.

Chez nous, on peut aussi évoquer l'austérité budgétaire et les mesures gouvernementales qui poussent les femmes dans la précarité et la dépendance financière :

- l'allocation de garantie de revenus des travailleuses à temps partiel rabotée ;
- l'absence de mesures réellement efficaces pour lutter contre l'écart salarial ;

¹ Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique conclue à Istanbul, le 11.05.2011 – ratifiée par la Belgique le 14 mars 2016 et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016

- les coupes budgétaires dans les services publics ;
- l'augmentation du coût des visites chez le gynécologue ;
- la suppression des assimilations des périodes de crédit-temps pour le calcul de la pension....

On l'a vu, la violence à l'égard des femmes est multiforme. Il ne s'agit pas de la « somme de malheureuses histoires individuelles », mais bien d'un fait social traduisant un rapport de domination.

En Belgique

En Belgique aussi, les chiffres parlent d'eux-mêmes :

- 33 féminicides (« meurtre d'une femme, d'une fille en raison de son sexe », définition du petit Robert) en 2018 ;
- Chaque jour, 7 viols sont commis mais seules 4 plaintes sont déposées ;
- 1 femme sur 5 a subi des violences sexuelles, dans le cadre conjugal ou non ;
- 98 % des femmes ont déjà été importunées dans l'espace public ;
- 1 femme sur 5 a déjà subi du harcèlement sexuel au travail.

Cette violence est multiforme : intrafamiliale, verbale, physique et/ou sexuelle ; sexiste, psychologique, économique.

Les différents types de violence évoqués, mais aussi le harcèlement sexuel, se retrouvent dans la sphère privée – on parle de violence domestique – mais aussi dans l'espace public et au travail.

■ Quand les violences sexuelles s'invitent sur le lieu de travail

Le monde du travail est également confronté aux violences sexistes et sexuelles. Comme dans la sphère domestique, les victimes préfèrent souvent grader le silence et les statistiques établies par les autorités sont encore peu nombreuses.

Quelques chiffres

Une étude² révèle néanmoins que, tous secteurs confondus :

- une femme sur trois (32%) dit avoir été victime d'une forme de harcèlement sexuel au cours de sa carrière :
- Les formes verbales ou visuelles de harcèlement sont les atteintes les plus répandues, à commencer par les sifflements, gestes ou commentaires grossiers (34% des femmes interrogées), suivis des remarques gênantes sur la tenue ou le physique (27%)
- 24% des femmes disent avoir été victimes au moins une fois de contacts physiques légers,

² https://www.rtbf.be/tendance/bien-etre/psycho/detail_pres-d-une-femme-sur-trois-victime-de-harcèlement-sexuel-au-travail?id=9852943

comme par exemple un effleurement des mains, des cheveux, du visage ou des jambes, et 13% de contacts de type "main aux fesses"

- 8% des femmes disant avoir subies des pressions psychologiques visant à obtenir un acte de nature sexuelle.

Une majorité de victimes a parlé de son expérience à un tiers (surtout un proche ou collègue de même rang), mais celles en ayant parlé à un interlocuteur susceptible de résoudre le problème en interne (supérieur hiérarchique, syndicaliste) restent peu nombreuses, entre 7% et 16% selon les cas.

Peu de femmes ont donc la force de réagir ou de dénoncer les faits par peur de perdre son emploi, par honte, en raison de la lourdeur de la procédure ou parce qu'elles estiment que ça ne sert à rien... sur ce dernier point le fait que les organisations syndicales n'assurent pas encore une représentation suffisante des femmes dans beaucoup de secteurs peut avoir une influence. En effet, une femme victime d'un ou plusieurs hommes aura plus de difficultés à s'adresser à un homme qu'à une femme et ce en particulier en cas d'agression sexuelle.

Par ailleurs, la peur de réagir et ainsi, de mettre en péril son emploi ou ses chances de promotion a été encore renforcée par les politiques d'austérité. Les économies réalisées sur les allocations sociales (comme les allocations de chômage ou les allocations de garantie de revenu pour les travailleurs à temps partiel) et la limitation des droits sociaux (notamment celle des périodes assimilées) touchent plus particulièrement les femmes, dont elles restreignent l'autonomie financière.

Ces politiques aggravent le sort des femmes exposées à la violence conjugale, intrafamiliale ou au travail. Ces politiques ont aussi fortement réduit les moyens attribués à la Justice. Ceci a donc aussi un impact sur la prise en charge des femmes victimes de violences.

Focus sur le secteur du nettoyage

Une enquête menée dans le secteur du nettoyage³ montre que 31,7 % des travailleuses du secteur du nettoyage ont été un jour victimes de violences sexuelles au travail :

- pour 60 % d'entre elles, il d'agit de violences verbales, allant d'une remarque à caractère sexuel à des menaces sexuelles
- 37 % de ces femmes ont été victimes d'attouchements non désirés.

Que dit la loi ?

Selon la loi du 28 février 2014, le harcèlement sexuel au travail constitue « tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant ».

Voici quelques exemples plus concrets de comportements de harcèlement sexuel pouvant être vécus au travail :

- agression physique ou verbale sexuelle ;

³ <http://www.fgtb.be/-/violences-sexistes-les-entreprises-doivent-etre-des-lieux-surs-pour-les-travailleuses>

- attouchement au niveau d'une zone sexuelle ou proche
- remarque à connotation sexuelle ;
- avances ;
- commentaire sexiste ou à caractère sexuel ;
- l'usage de matériel pornographique ;
- regards insistants ;
- invitation pressante ou gênante à caractère « affectif » ou sexuel ;
- harcèlement téléphonique à caractère « affectif » ou sexuel ;
- exhibitionnisme
- etc.

Contrairement au harcèlement moral, un seul acte suffit pour que l'on puisse parler de harcèlement sexuel.

Il est important de préciser que le harcèlement sexuel au travail est repris dans les textes de lois sous la catégorie des « risques psychosociaux ». Les risques psychosociaux au travail représentent « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur.euse.s subisse.nt un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger »

L'employeur est tenu de mettre en place des mesures de prévention, des procédures d'accompagnement des victimes et de prendre des mesures pour que l'auteur soit sanctionné mais aussi pour éviter que ce type de comportement se répète.

Malheureusement, la majorité des plaintes est rejetée à la suite de l'enquête par manque de preuves identifiant les actes de harcèlement. On se retrouve souvent dans des situations où c'est la parole de l'une contre l'autre. Ce genre de situation met à mal la victime qui a déjà vécu beaucoup de souffrance, cette dernière n'est alors pas valorisée mais plutôt « enfoncée » dans son mal-être. Ce phénomène ne peut pas être dissocié du fait que nous sommes face à une organisation du travail qui reproduit un schéma patriarcal où souvent les hommes ont le pouvoir et sont solidaires entre eux. On se retrouve donc trop souvent dans une situation où la parole de l'auteur est plus valorisée que celle de la victime.

Ceci renferme les femmes victimes de harcèlement dans l'isolement malgré qu'elle soit protégée contre le licenciement lorsqu'elle suit la procédure formelle prévue par la loi.

Outils internationaux

Le 21 juin 2019, l'Organisation mondiale du travail (OIT) a adopté une convention et une recommandation pour lutter contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail⁴. Un accord international historique qui vise avant tout à venir en aide aux travailleuses et travailleurs victimes de violences au travail mais qui permet aussi de mettre en évidence les violences sexistes et sexuelles dont les femmes sont en majorité des victimes.

Quelques années auparavant, la Confédération syndicale internationale (CSI) a lancé la bataille contre les violences sexistes et sexuelles, c'était un non-sujet. Il a fallu quatre années pour parvenir

⁴ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711351/lang--fr/index.htm

à inscrire les revendications syndicales à l'ordre du jour du Bureau international du travail. Deux années de plus pour convaincre les gouvernements de la nécessité d'adopter une convention sur le sujet. Trois jours avant l'adoption des textes, les organisations syndicales bataillaient encore sur la centaine d'amendements déposés par les employeurs contestataires.

La Convention reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail «peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits... mettent en péril l'égalité des chances, sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent». Elle définit «la violence et le harcèlement» comme des comportements et des pratiques ou des menaces de tels comportements et pratiques «qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique». Elle rappelle aux Etats qu'ils ont la responsabilité de promouvoir «un environnement général de tolérance zéro».

Dans ses grandes lignes, la Convention prévoit de garantir aux victimes de violences sexistes et sexuelles l'accès à des «procédures de plainte et d'enquête», à des «moyens de recours et de réparation», à des «mesures de protection des plaignants contre les représailles» mais aussi à des «mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative». La norme inclut dans son champ de protection l'ensemble du corps salarial (quel que soit le statut contractuel), les indépendants, les stagiaires, les apprentis, les bénévoles et les demandeurs d'emploi de «l'économie formelle et informelle». Et elle élargit grandement la zone géographique du «lieu de travail» en intégrant dans sa définition le logement fourni par l'employeur, les événements, les déplacements et les communications (SMS, mail) liés à l'activité professionnelle, les espaces de pause déjeuner et les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Si la Belgique respecte déjà en grande partie ces textes, ils apportent tout de même un + pour les travailleuses victimes de violences conjugales. En effet, la Convention impose «des congés, des horaires flexibles et des potentiels changements de lieux de travail pour venir en aide à ces dernières», des mesures de protection qui n'existent tout simplement pas en Belgique.

Deux bémols :

- Dans l'intitulé même du texte, le mot "harcèlement" est dissocié de la violence» : cela signifie qu'on ne considère pas le harcèlement sexuel comme une violence à part entière contre les femmes ;
- Autre déception pointée du doigt : l'absence de consigne au sujet de la responsabilité partagée entre une entreprise et ses sous-traitants. «Prenons le cas des faits de harcèlement sexuel chez une entreprise de nettoyage à laquelle une entreprise sous-traite l'entretien de ses bâtiments. L'utilisateur ne devra assumer aucune responsabilité alors qu'avec un cadre juridique plus clair, il aurait pu être contraint de s'impliquer dans la mise en place de dispositifs de prévention par exemple.»

Pour être contraignants encore faut-il que ces textes soient ratifiés au niveau national. Ceci constitue sans nul doute encore un obstacle majeur dans certains pays.

En conclusion :

Une nécessaire approche individuelle ET collective

Selon une étude du SPF emploi⁵, les facteurs de risque expliquent seulement 2% des cas de harcèlement sexuel au travail. Malgré cette étude, le harcèlement sexuel et la violence sexuelle au travail sont repris dans loi sous la catégorie des risque-psychosociaux. Ce qui permet de dire que les employeurs ont un rôle à jouer. Un employeur ne peut donc pas se dédouaner de sa responsabilité lorsque de tels actes sont commis. Ne serait-ce par exemple que dans la manière où l'on accueille la victime.

Il ne faut dès lors pas négliger le rôle joué par les caractéristiques de l'organisation du travail. Ainsi, par exemple, les femmes d'ouvrage ou les aides ménagères travaillent souvent seules, à l'extérieur de l'entreprise. Ceci les rend donc plus vulnérables.

Par ailleurs, le harcèlement moral, la violence et le harcèlement sexuel au travail ont un impact sur la santé, la sécurité et donc le bien-être des travailleur.euse.s. L'employeur est donc tenu de respecter la législation en la matière. La législation existante avec ses aspects positifs et négatifs doit donc être d'avantage exploitée.

Au sein des organisations syndicales, il serait opportun que les formations sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux soient genrées pour mettre en lumière les rapports de domination à l'œuvre en cas de violences sexuelles au travail. Il serait également important de travailler après des délégué.e.s sur la déconstruction des stéréotypes de genre dont se nourrissent les violences à l'égard des femmes. En effet, les propos et comportements sexistes préfigurent souvent la violence physique sexiste et sexuelle.

De nombreuses études internationales se sont intéressées aux liens entre les caractéristiques des travailleurs (sexe, âge, état civil, diplôme...) et le fait ou non d'être victime d'un comportement abusif. Les conclusions de ces études ne convergent pas sauf pour le harcèlement sexuel pour lequel le sexe, l'âge et l'état civil semblent jouer un rôle: les femmes, jeunes et isolées, courent un risque plus grand d'être victimes. On voit donc que le harcèlement sexuel est une violence sexospécifique.

Notre société est construite sur un modèle patriarcal pour lequel la femme est encore et toujours perçue comme une personne plus sensible et fragile sans réels moyens de défense. Cela induit des rapports inégalitaires dans la société qui sont transposables dans les collectifs de travail :

- Inégalité salariale ;
- Plafond de verre et plancher collant ;
- Ségrégation horizontale du marché du travail ;
- Temps partiels majoritairement féminins ;
- Femmes majoritairement victimes de violences conjugales ou intrafamiliales qui ont aussi un impact sur leur vie professionnelle ;
- Femmes majoritairement victimes de violences et de harcèlement sexuels au travail.

Il apparaît donc essentiel d'avoir une approche individuelle pour assurer un accompagnement

⁵ <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Violences%20et%20harcèlement.pdf>

adapté et efficace de la victime ainsi que pour sanctionner l'auteur MAIS cela doit être combiné à une approche collective de manière à ce que l'organisation du travail ne soit pas « facilitatrice » ou « propice » à ce type d'agissements mais aussi afin que l'organisation du travail ne soit plus enfermée dans le patriarcat.