

HARCÈLEMENT SEXUEL ET TRAVAIL

Compte-rendu du Congrès de l'Association SMT du 24 novembre 2018

Rapporteur Karine CHABERT

RAPPEL DE LA LÉGISLATION

Sont punis par le droit : harcèlement, agissements et agressions sexuelles.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il y a également harcèlement sexuel lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

Il en va de même lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Par ailleurs, toute forme de pression grave (même non répétée) exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers est aussi assimilée au harcèlement sexuel.

Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...)

Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec vous il peut s'agir d'une agression sexuelle, plus gravement punie.

L'article L.1153-1 du Code du travail relatif au harcèlement sexuel dit :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

- ♦ *soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*
- ♦ *soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*

SANCTIONS ENCOURUES

Le harcèlement sexuel est un délit pouvant être puni jusqu'à :

- ♦ 2 ans de prison,
- ♦ 30 000 € d'amende.

En cas d'abus d'autorité (de la part d'un supérieur hiérarchique par exemple), les peines peuvent être portées jusqu'à :

- ♦ 3 ans de prison,
- ♦ 45 000 € d'amende.

L'auteur de harcèlement sexuel peut également devoir verser des dommages-intérêts à sa victime. De plus, tout salarié du secteur privé ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires. Il en va de même pour tout agent public responsable de mêmes agissements, selon les procédures de sanction applicables au secteur public.

AGRESSIONS SEXUELLES

Article 222-22 du Code pénal : « *Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* ».

Il s'agit des attouchements imposés sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles : les fesses, les seins, les cuisses et la bouche (baisers forcés). Dans le cadre du travail, ces atteintes sexuelles sont le plus souvent commises par surprise ou sous la contrainte.

Un certain nombre de circonstances aggravantes sont prévues par la loi :

- ♦ Si l'auteur des agressions sexuelles « abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions » (art. 222-28 al.3 Code pénal) : c'est souvent le cas dans les relations de travail.
- ♦ Si les agressions sont commises « avec usage ou menace d'une arme » (art. 222-28 al.5 Code pénal), ladite arme pouvant l'être « par destination » (outil, instrument médical, coupe-papier...).
- ♦ Si la ou les victimes sont des personnes « dont la particulière vulnérabilité (...) apparente ou connue de l'agresseur », est liée à une infirmité, à une déficience physique ou psychique. C'est le cas notamment des salarié(e)s reconnu(e)s en qualité de travailleurs handicapés par la Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDApH).

Comme nous avons pu le constater, par les mêmes mécanismes que ceux qui permettent l'émergence du harcèlement moral, les phénomènes de harcèlement sexuel sont favorisés par les nouvelles techniques de management et d'organisation de travail qui ont pour but la domination, l'isolement et la perte des repères individuels et collectifs.

Ces stratégies conduisent aussi à l'effondrement des collectifs de travail qui ne jouent pas leur rôle d'arbitrage de ces dérives.

Si pendant des années les médecins du travail ont pu constater que très peu de cas de harcèlement sexuel leur étaient rapportés, une des hypothèses est celle que les professionnels de santé au travail sont probablement insuffisamment formés et exercés à évoquer la question des violences sexuelles mais il faut bien comprendre que le monde du travail a subi de grandes transformations ces dernières décennies avec la mise en œuvre de stratégies visant à affaiblir les travailleurs pour accroître les exigences de productivité.

Cet état de fait a conduit à la possibilité d'expression de toute forme de violence dans le travail.

Il ne s'agit donc pas de quelques cas d'individus pervers, qui exprimeraient leur perversité là comme ils pourraient le faire dans tout autre contexte, il s'agit bien d'un contexte de travail qui autorise cette forme d'expression dominante, comme comportement possible dans un environnement donné.

Certains médecins du travail témoignent que par le passé, y compris dans les milieux dits extrêmement virils (BTP, certaines industries...), il n'y avait pas de stigmatisation des homosexuels du fait d'une régulation forte des collectifs de travail. Les règles collectives, construites au fil du temps, s'imposaient comme une règle partagée et respectée sans dérogation possible.

Les constats actuels sont inquiétants. Les conséquences sur les victimes sont majeures avec des atteintes traumatiques graves et des conséquences professionnelles souvent très négatives, c'est la « double peine » des victimes qui osent parler et dénoncer leur agresseur.

Très souvent, l'histoire se solde par un départ de l'entreprise ou par une mise au placard de la victime qui va en garder des séquelles invalidantes.

Au mieux, des dispositions sont prises pour éviter que la victime et son agresseur se croisent, ce qui n'est ni satisfaisant pour les victimes, ni structurant pour le collectif.

RÔLE DE L'EMPLOYEUR ET DES TIERS SUR LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

PRÉVENTION

Ce que dit la législation :

- ♦ La prévention du harcèlement et des violences internes au travail s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur (article L.4121-1 du Code du travail) d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés ».
- ♦ Le Code du travail rappelle notamment que, comme pour les autres risques professionnels, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les risques de harcèlement moral ou sexuel. »

OBLIGATION D'INFORMATION

Les travailleurs doivent être informés, par tout moyen, du texte des articles 222-33-2 (sanction du harcèlement moral) et 222-33 (sanction du harcèlement sexuel) du

Code pénal. Dans les entreprises employant habituellement au moins 20 salariés, où il est obligatoire, le règlement intérieur doit notamment rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du travail.

Face à une situation de harcèlement sexuel révélée par la victime, aidé(e) ou non du médecin du travail, comment l'employeur va-t-il se saisir de l'évènement et de l'analyse que peut en faire le médecin du travail ? Un enjeu majeur est de pouvoir aborder cette question dans le contexte de l'organisation collective de travail.

En phase de souffrance aiguë, il est très difficile pour les victimes de faire la démarche de révéler ce qu'elles ont subi. La question de la peur et de l'humiliation va être un frein puissant à l'émergence de la vérité. La question des conséquences de cette révélation se pose. Il faut informer sur la nécessité d'accepter les soins dans les suites de ces évènements traumatisants et évaluer s'il est possible de faire le lien avec l'organisation de travail.

L'analyse du médecin du travail permet de faire le lien avec d'autres situations de violence à caractère sexuel ou non, avec des situations de harcèlement moral, de maltraitance managériale. Par son diagnostic collectif sur le milieu de travail, il pourra inscrire cet évènement traumatisant pour la victime dans un contexte de dégradation des contraintes organisationnelles et managériales, du fait de nouvelles exigences, d'un changement d'organisation ou culture ouvrant la possibilité de dérives comportementales des individus.

C'est sur cet aspect que le médecin du travail a un rôle essentiel auprès de l'employeur et des représentants du personnel.

Les CHSCT ont un rôle préventif mais également de mémoire et de veille ce qui participe à faire le lien entre plusieurs victimes éventuelles, et à faire le lien avec d'éventuels changements organisationnels.

Les collectifs de travail ont un rôle majeur : le fait qu'une victime parle facilite la libération de la parole pour d'autres victimes et inversement, une victime se confiera plus facilement si elle se sent en confiance avec ses collègues ou ses responsables hiérarchiques.

Les organisations syndicales ont la possibilité de porter plainte à la place de la victime, avec son accord.

Sur ces questions de violence particulièrement taboues dans l'entreprise, l'aide de tiers extérieurs est particulièrement utile :

- ◆ Les médecins généralistes et psychiatres permettent une approche extérieure au travail, centrée sur l'intérêt exclusif de l'individu. Les victimes pré-

sentent souvent des symptomatologies chroniques peu spécifiques qu'il faut savoir dépister, ou des manifestations psychiques marquées de type syndrome post traumatique. La vie sociale et conjugale est souvent très affectée. La maternité peut être compliquée.

- ◆ Pour que le harcèlement ou l'agression sexuelle puissent s'exprimer au cabinet médical, il faut que la confiance soit suffisante. On évoque ici la confiance mutuelle, de principe (on part du principe que l'on croit son patient et le patient part du principe que son médecin va tout faire pour le soulager). La souffrance du (de la) patient(e) est justement très intense lorsqu'il (elle) a la sensation qu'il (elle) ne sera pas cru(e), pris(e) au sérieux, entendu(e).

- ◆ Les associations de victimes apportent une vision expérimentée de ces situations, ont un très bon niveau d'information sur les droits des victimes et s'appuient sur un réseau de professionnels spécialisés.

- ◆ L'inspection du travail va pouvoir déclencher une enquête dans l'entreprise à la demande et/ou avec l'accord de la victime.

MÉCANISMES DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGRESSIONS SEXUELLES DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

L Le sexisme ordinaire n'est pas pensé avec une grille d'analyse collective.

On dit que le processus de domination a comme toile de fond, l'organisation de travail délétère. Comme dans toute situation de fragilisation sociétale, (exemple situations de guerre) il y a actes de domination sexuelle. Tous les sujets qui sont dans la précarité (apprentis, contrats précaires, jeunes,...) sont plus à risque.

Nous ne savons pas penser la question de la domination de façon spécifique et située pour un travail donné. On ne peut pas définir un sur-risque par métier mais il existe des processus de domination spécifiques dans certains milieux professionnels : exemple du nucléaire, pas de vestiaires femmes, l'étape de déshabillage est obligatoire par rapport au risque spécifique et ne tient pas compte de la présence de salariées femmes.

L'irruption de la violence survient quand le travail est dégradé. Mal faire son travail et faire mal au travail. L'analyse de l'activité nous permet, parfois, de comprendre quels sont les empêchements qui font que le travail n'a pas pu se faire et quelle construction de dé-

fense collective se met en place pour lutter contre la souffrance. Cette construction collective permet l'expression de la violence ou la contient.

Il existe bien une articulation entre théorie sociale dans l'espace public et théorie du sujet. Beaucoup d'études montrent que l'analyse du travail doit être « genrée » et qu'il faut analyser les spécificités du métier du point de vue du genre.

La peur est un facteur central ; comment faire face à la peur dans le travail mais aussi comment les hommes et les femmes se défendent différemment par rapport à la peur.

EN CONCLUSION

En 2012, nous avons assisté à une énième « évolution » de la législation. Les missions des médecins du travail ont été transférées aux services de santé au travail chargés de mettre en place des actions de prévention. Parmi les missions, la prévention du harcèlement moral et sexuel. Il est un fait que peu d'actions sont mises en place pour la prévention du harcèlement sexuel.

La clinique médicale du travail ne permet pas toujours d'accéder directement aux éléments de harcèlement sexuel. Le questionnement du médecin du travail ou de l'infirmière de santé au travail survient quand il y a déjà l'expression de violence dans certaines situations de travail.

La recherche d'éléments du côté du travail « genré » va permettre aux professionnels de santé au travail d'ac-

céder plus facilement à l'expression de l'agression sexuelle et de la compréhension des déséquilibres dans le collectif de travail.

Les professionnels de la santé au travail restent attentifs à accueillir une plainte dans un contexte de travail « genré », dont l'organisation de travail est dégradée ou non, avec l'idée que certaines organisations vont contenir la domination « genrée » et d'autres non. L'élaboration de règles de métier qui seront plutôt protectrices même si elles reposent sur un positionnement « genré ».

Il est indispensable de veiller à un abord empathique des patient(e)s pour favoriser l'expression de la parole sans à priori.

Il faut reconnaître les actes comme condamnables mais veiller à ne pas renforcer la position de victime en tant que telle qui renforcerait le sentiment de honte et d'isolement.

RÉFÉRENCES POUR AIDER À LA RÉFLEXION

- ♦ P. BOURDIEU, *La domination masculine*, Approche sociologique de cette domination ou comment expliquer la pérennité de la vision androcentrique.
- ♦ *Femmes au travail-Violences vécues*, article d'A. CARRÉ sur les collectifs masculins qui s'entendent sur la virilité alors que les femmes s'entendent sur la sympathie et l'esthétique.
- ♦ Écrits de Hélena HIRATA – Pascale MOLINIER – Daniele KERGOAT sur le travail « genré ».
- ♦ Chr. DEJOURS, I. GERNET, *Psychopathologie du travail*, chap. 4, « Le paradoxe de la double centralité: centralité de la sexualité et centralité du travail vis-à-vis de la santé mentale », Elsevier Masson, 2012