

Mardi 7 juin, une matinale de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail s'est tenue à Guéret. Plusieurs intervenants du milieu sociétal, juridique, médical et prud'homal étaient présents à ce colloque organisé par l'ACIST 23 (Association Creusoise Interentreprise pour la Santé au Travail).

# Société

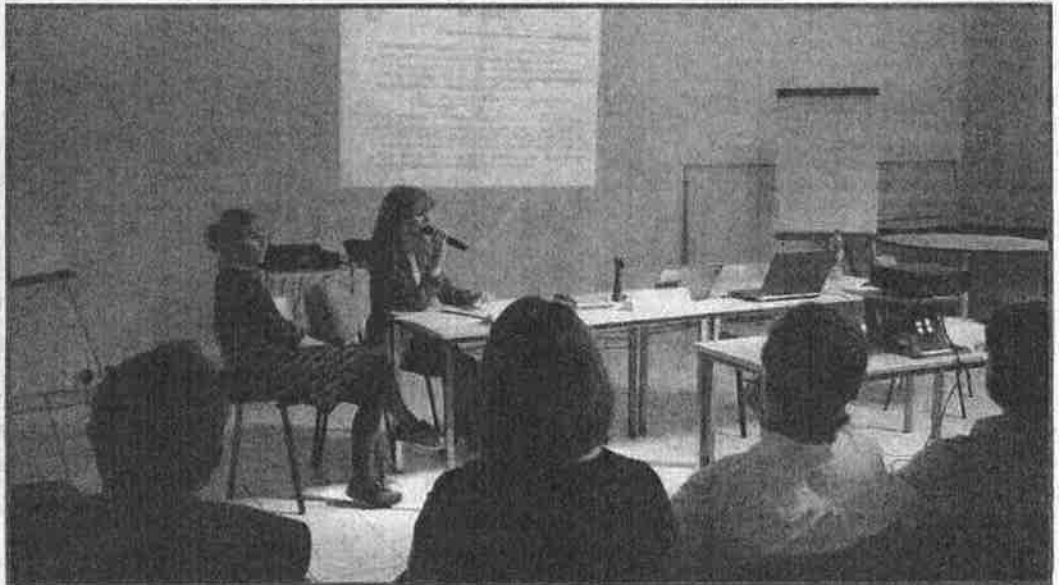
## Se protéger des violences au travail

Par Nicolas Gaillard

**D**es regards inappropriés jusqu'au viol, les violences sexuelles et sexistes au travail peuvent prendre des formes très diverses voire même anodines.

Dans son enquête «cadre de vie et sécurité» datant de 2009/2010, l'ONDRP (Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales) estime qu'environ 280.000 personnes de 18 à 75 ans ont été victimes d'au moins un acte de violence sexuelle hors ménage en France. Parmi elles : 220.000 femmes sont concernées. Selon l'INSBE, en 2008, 25% des agressions sexuelles et 4,7% des viols dont sont victimes les femmes se produisent sur leur lieu de travail (caresses, baisers et autres gestes déplacés non désirés). Depuis 2008, le législateur français a cherché à libérer la parole pour sanctionner ces actes de violence punis par la loi. Des infractions particulières qui peuvent atteindre le physique ou non avec de lourdes conséquences psychologiques sur les victimes.

Sophie Raix, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité à la DDCSPP (Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations) et Joane Chabassier, docteur en sociologie à l'Université de Limoges, laboratoire GRESCO ont décrit ce phénomène sur le plan sociétal. Les violences sexuelles et sexistes sur le lieu



Parmi les intervenant-e-s : Joane Chabassier et Sophie Raix à l'Acco Faucher Ferrier à Guéret devant 30 participants.

de travail peuvent se refléter dans des pressions, des brimades, des injures et propos sexistes, des confidences et des propositions de nature sexuelle, des menaces, de l'affichage pornographique, de l'exhibition sexuelle, des attouchements, des agressions sexuelles, une tentative de viol ou viol. Une étude de Sophie Cromer datant de 1990 montre que le harcèlement sexuel prédomine dans le secteur privé (80% des cas), dans les structures de moins de 11 salariés et majoritairement dans le sec-

teur tertiaire. Pour les victimes, il existe des facteurs fragilisants : les situations de précarité, la maltraitance dans l'enfance, la violence conjugale.

en parler à un médecin, à un psychologue, à des collègues, il y a aussi ceux qui ne disent rien et finissent par démissionner. «Le silence d'une personne ne signifie pas que la violence n'existe pas, il faut s'en méfier», remarque Joane Chabassier.

Afin de se prémunir de ces infractions, elles préconisent un affichage du cadre législatif dans les locaux de la structure, à l'instar des consignes en cas d'incendie. «Cet affichage n'est pas systématique et pourtant cela ne coûte pas grand

chose», constate Sophie Raix. Les intervenantes font également des préconisations afin de prévenir ces infractions ou éviter qu'elles s'aggravent. Elles estiment qu'un dépistage systématique peut être effectué par des médecins du travail et un dépistage orienté est à effectuer dès la suspicion.

ne Dufraigne et M<sup>e</sup> Morgane Farin avocates au cabinet Hades Avocats. «Le rôle de l'employeur est de sanctionner et de mettre à pied lorsqu'il y a connaissance. L'employeur est responsable vis-à-vis des prud'hommes. Même si la prévention peut aider, il faut en parler. L'employeur a l'obligation de résultat», argumente M<sup>e</sup> Farin. En exemple, M<sup>e</sup> Dufraigne cite le verdict de la cour d'appel de Limoges d'octobre 2015 où un employeur a été condamné à verser 30.000 euros de dommages et intérêts à une employée victime d'une infraction. Collègue, supérieur hiérarchique, subalterne, tout auteur d'infractions sexuelles rend l'employeur responsable. «Si c'est un client de l'entreprise, la responsabilité de l'employeur est très lourde», ajoute M<sup>e</sup> Farin.

se, plus la situation risque de s'aggraver. En Creuse et au niveau national, il existe de nombreuses structures de prise en charge des victimes.

### Comment agir ?

- Commencer par dire «NON» fermement à la personne.
- En parler à sa direction qui doit apporter son soutien et intervenir.
- Commencer à rédiger un récit détaillé : contexte, lieu, dates, paroles et gestes déplacés de l'agresseur, nos réactions et manifestations de refus...
- Consulter le médecin du travail.
- Contacter les représentant(e)s du personnel, les syndicats ou une association d'aide aux victimes.
- Faire constater son état de santé par un médecin avec un certificat médical aussi précis que possible.
- Possibilité de déposer plainte auprès de la police, de la gendarmerie ou auprès du procureur de la République par écrit.
- En parler à sa direction qui doit apporter son soutien et intervenir.
- Si la situation persiste, alerter l'inspection du travail et son employeur par écrit.

**«Le silence d'une personne ne signifie pas que la violence n'existe pas, il faut s'en méfier»**

*Joane Chabassier*

### BRISER LE SILENCE

Les deux intervenantes pointent du doigt les conséquences sous-estimées sur la santé, la vie personnelle et professionnelle : perte de confiance en soi, un fort sentiment de dévalorisation, des troubles divers (dépression, abus de substances...), congé maladie, silence, mutisme, peur, honte, isolement, retrait social, repli sur soi. Si les victimes finissent par se décider à

### LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Au-delà d'un(e) salarié(e) victime de ces infractions, l'employeur est aussi la deuxième victime sur un plan juridique en cas d'absence de réaction ou de réaction tardive. C'est ce qu'ont rappelé M<sup>e</sup> Stépha-

### UN JOURNAL DE BORD

Enfin, les deux avocates font une mise en garde afin de ne pas tomber dans une suspicion permanente. «On peut draguer son collègue ou secrétaire plus ou moins finement, sans tomber dans l'excès. Il faut faire une distinction entre tenter sa chance et une discrimination sexuelle», développe M<sup>e</sup> Farin. Pour se défendre, M<sup>e</sup> Dufraigne conseille aux salariés victimes de «tenir un journal de bord car il faut un certain nombre de preuves. Un certificat de travail ne suffit pas pour engager une action». Tous ont insisté sur la nécessité de se faire aider car plus le temps pas-

### COORDONNÉES

- MÉDECINE DU TRAVAIL**
- ACIST 23 : 05 55 52 63 89
  - CH Guéret : 05 55 51 70 27
  - CH La Valette : 05 55 51 77 16
  - MSA : 05 55 51 31 14
- ORGANISATIONS SYNDICALES**
- CFDT : 05 55 52 72 03
  - CFE CGC : 05 55 52 55 61
  - CFTC : 05 55 52 86 78
  - FO : 05 55 52 06 28
- AIDE AUX VICTIMES, INFORMATION ET ACCOMPAGNEMENT**
- ARAVIC : 05 55 52 39 81
  - CIDFF : 05 55 52 90 41
  - Défenseur des droits : 05 55 51 50 00
  - TGI (Tribunal de Grande Instance de Guéret) et CDAD (Conseil Départemental d'Accès au Droit) : 05 55 51 93 59
  - UT DIRECCTE, Inspection du travail : 05 87 50 44 00
  - Numéro d'urgence : 17 (police secours et gendarmerie)
  - Numéro d'appel anonyme et gratuit d'écoute : 39 19
  - AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) : www.avft.org
  - tél : 01 45 84 24 24 ; mail : contact@avft.org