Que ce soit quand on traite des certificats de qualification professionnelle, de la prévention des discriminations syndicales, du travail indépendant ou, demain, de l'emploi des seniors, nous avons toujours ce sujet de l'égalité femmes/hommes, l'importance de l'évaluation des dispositifs... Enfin, je terminerai avec la dernière phrase de la résolution que je voudrais quand même citer parce que, pour moi, elle est fondamentale : « *Chaque progrès réalisé en faveur du droit des femmes profite in fine autant aux femmes qu'aux hommes* ».

(Applaudissements)

Mme Gillard. Merci à l'ensemble des intervenants. Nous allons maintenant passer à notre seconde table ronde.

TABLE RONDE N° 2 LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Mme Gillard. Notre seconde table ronde est donc consacrée aux violences faites aux femmes. J'invite, sans plus tarder, à rejoindre la tribune :

- Ernestine Ronai - qui va animer cette table ronde - responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis, co-présidente de la commission « *Violences de genre* » au Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, mais également personnalité associée au Conseil économique, social et environnemental et co-rapporteuse, en 2017, pour la délégation aux droits des femmes et à l'égalité et la délégation à l'Outre-mer de l'avis *Combattre les violences faites aux femmes dans les Outre-mer* ;
- Marie-France Hirigoyen, psychiatre spécialiste du harcèlement moral et des violences psychologiques ;
- Édouard Durand, juge des enfants, co-président de la commission « *Violences de genre* » du Haut conseil à l'égalité ;
- Marylin Baldeck, juriste, déléguée générale de l'Association contre les violences faites aux femmes au travail.

Mme Ronai

Bonjour. Merci au Conseil économique, social et environnemental, à son Président, à son Bureau, d'avoir organisé cette table ronde. Merci à Cristelle Gillard pour l'avoir managée et à Katherine Auberty pour nous accompagner dans ce travail.

En fait, notre table ronde a pour thème « *Violences sexuelles et violences sexistes* ».

C'est un sujet qui s'inscrit dans la continuité de ce que nous avons déjà travaillé au Conseil économique, social et environnemental : le rapport sur *Les violences faites aux femmes* que Pascale Vion, la présidente de la délégation aux droits des femmes, avait présenté, et l'avis que nous avons présenté, Dominique Rivière et moi-même, sur *Les violences faites aux femmes dans les Outre-mer*. C'est donc une continuité dans le travail.

Pour faire le lien avec la table ronde précédente, Françoise Milewski a parlé de l'entrée massive des femmes dans le salariat à la fin des années soixante. Eh bien la question des violences faites aux femmes, c'est à ce moment-là qu'elle vient dans le débat public, à la fois avec l'entrée massive des femmes dans le salariat - et donc, l'autonomie financière - et avec la maîtrise de la fécondité, avec la légalisation de la contraception -et là, je vous fais réviser : quelle année ? 1967, donc il y a tout juste 50 ans-, et le droit à l'IVG, en 1975.

Je dirai, même si cela a été dit avant moi, que quand on parle de violences sexistes et sexuelles, on ne peut pas ne pas parler de cette libération de la parole qui a lieu actuellement et qui nous réjouit parce que ce n'est pas une parole seulement individuelle, mais bien une parole collective, grâce aux médias que sont les nouvelles technologies, et une parole solidaire. Je pense que pour le Conseil économique, social et environnemental, c'est important.

Sans doute faut-il que cette parole soit mieux prise en compte, ce qui suppose la formation des professionnels qui sont en lien avec les femmes victimes, la sensibilisation des citoyennes et des citoyens - et ici, au Conseil économique, social et environnemental, cela nous regarde vraiment - et puis l'éducation.

Cela suppose des moyens humains et des moyens financiers suffisants. C'est ce que nous avons constaté très récemment avec le rapport sur *Les violences faites aux femmes dans les Outre-mer*, dont nous faisons un suivi très précis grâce aux préconisations très concrètes que nous avons élaborées.

Les femmes sont nombreuses à être victimes de violences sexistes et sexuelles. Je donne seulement trois chiffres : 225 000 femmes sont victimes de violence dans leur couple, par leur partenaire ou leur ex, de 18 à 75 ans, donc, c'est tous les ans - cela fait beaucoup à l'arrivée -, 93 000 sont victimes de viol et de tentative de viol de 18 à 75 ans - donc on ne prend pas les mineures - et cela fait beaucoup de monde parce que c'est chaque année, et une femme sur cinq déclare avoir été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle, selon une enquête de l'IFOP faite par le Défenseur des droits.

Ces violences ont des conséquences sur la vie sociale, familiale, professionnelle, et surtout, sur la santé, mais nous en parlerons.

En fait, on a longtemps pensé que les violences sexistes et sexuelles relevaient du privé en considérant que, une fois la porte fermée, finalement, cela ne regardait pas la société.

Ce qui est nouveau, justement depuis 50 ans, c'est que l'on considère qu'il s'agit d'une question politique, c'est-à-dire d'une question qui concerne l'ensemble de la société.

Depuis 50 ans, on note des avancées dans les lois et les politiques publiques. Les mouvements des femmes, les experts qui sont ici, les élus ont fait avancer la prise en compte de cette question par la société.

Nous avons trois invités pour cette table ronde qui sont des experts de terrain. Chacun dans leurs compétences sont engagés dans ce combat. Ces personnalités ont fait bouger les lignes et je les remercie d'avoir accepté d'être avec nous.

La première est Marie-France Hirigoyen, psychiatre, auteur de livres très connus et populaires sur le harcèlement moral au travail et les femmes sous emprise. Nous lui avons demandé de nous parler du harcèlement sexuel au travail et des différentes formes de violence psychologique.

Mme Hirigoyen

Merci.

Je vais vous parler des mécanismes du harcèlement sexuel. Vous le savez, il y a eu beaucoup de vicissitudes de la loi, qui a beaucoup changé. On en parlera après, je crois.

Je serai très schématique. Le harcèlement sexuel peut être sanctionné si l'on impose de manière répétée à une personne des propos ou des comportements à connotation sexuelle, lesquels soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Même de façon non répétée, user de toute forme de pression grave, 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.

Toute attention de nature sexuelle non désirée ou tout comportement qu'une personne sait ou devrait savoir inopportun, c'est du harcèlement sexuel.

Contrairement à ce que disait la loi française avant qu'elle ne soit modifiée, dans le harcèlement sexuel, il ne s'agit pas tant d'obtenir des faveurs de nature sexuelle que de marquer son pouvoir, en considérant la personne ciblée comme étant un objet sexuel à disposition. Il ne s'agit absolument pas d'une histoire sentimentale ou même d'un *flirt*. C'est une agression qui est destinée à montrer son pouvoir.

Je vais vous dire brièvement les différents modes de harcèlement sexuel.

On peut distinguer le harcèlement en fonction du genre. Ce sont les comportements sexistes qui s'expriment par des attitudes injurieuses, dégradantes vis-à-vis de la femme, des plaisanteries salaces, des remarques obscènes, des graffitis pornographiques, etc.

Sous une apparence ludique se crée une ambiance de travail déplaisante qui met les femmes mal à l'aise et qui interfère avec les performances de travail. Je dis « *qui met les femmes mal à l'aise* », mais tous les lieux où cela a été étudié montrent que les hommes aussi sont mal à l'aise, parce que tous ne cautionnent pas ce type de pratiques. On observe que si l'on apure une atmosphère de travail de ce genre de comportements, tout le monde est soulagé et travaille mieux.

Je précise également que, normalement, sur les lieux de travail, le harcèlement sexuel comme le harcèlement moral devraient être recadrés, car tous les employeurs ont l'obligation - je cite - « *de prendre toutes les mesures qui s'imposent en vue de prévenir ces agissements, d'y mettre fin et de les sanctionner* ».

Il semble qu'il y ait un paradoxe. On pourra peut-être en reparler, il semble actuellement plus facile de dénoncer du harcèlement moral que du harcèlement sexuel.

Autre mode de harcèlement sexuel : les comportements de séduction avec des propositions sexuelles non désirées, inadaptées. Par exemple, des hommes qui se montrent insistants dans leur façon de démontrer leur intérêt pour une femme. Dans ce cas, les hommes ne sont pas conscients de l'aspect offensant de leur conduite. Ces hommes sont persuadés que les femmes aiment cela, qu'elles aiment être sollicitées.

Il faut préciser qu'il ne s'agit absolument pas de séduction. La séduction est quelque chose qui doit être égale. C'est comme une danse où les deux personnes dansent ensemble, dans le respect mutuel. Avec le harcèlement, on est dans autre chose, on est dans une agression.

Il y a l'imposition sexuelle qui consiste à toucher, à caresser par la force ou la surprise. Très souvent, il s'agit d'une agression sexuelle. Cependant, si un homme vous frôle, s'il vous touche à peine, à quel moment la femme se sent-elle légitime pour dire que c'est une agression sexuelle ? Très souvent, elles ne savent pas où est la limite du moment où l'on peut faire quelque chose.

Le harcèlement est parfois plus brutal et rapide, surtout quand il provient d'un groupe. Je pense à un groupe qui se met sur une femme, lui saute dessus pour mimer un acte sexuel, par exemple. Dans ce cas, le discours est que la femme a été aguicheuse.

L'abus de pouvoir, enfin, est cette autre forme de harcèlement consistant à solliciter des faveurs sexuelles en échange d'une récompense ou par le chantage ou la menace.

Ce sont des pressions psychologiques avec des paroles insistantes, des insinuations, du chantage ou des menaces à peine voilées de la part d'hommes dominants, qui imposent ainsi leur volonté jusqu'à ce que la femme finisse par capituler. Cela entraîne chez elles une sidération qui les empêche de réagir. Si une femme cède dans ce cas, cela ne veut nullement dire qu'elle était consentante.

Le problème est que le harcèlement sexuel est le plus souvent un mélange de tout cela. Il consiste en un comportement séducteur, d'abord attentionné avec une quête de confidences, une attitude paternaliste. Puis, au fur et à mesure que la victime est déstabilisée et prise dans ses ambivalences, l'approche se fait plus insistante, jusqu'à l'imposition d'actes sexuels, suivis de paroles de réconfort et de banalisation.

Si c'est possible, c'est parce qu'une emprise se met en place. Le harcèlement sexuel se met le plus souvent en place d'une façon progressive, avec au départ quelques indices, une familiarité un peu grande de la part d'un collègue ou d'un supérieur. À ce stade, il n'est pas facile de réagir. En effet, avec certains postes où la tâche n'est pas bien définie et nécessite un investissement qui empiète sur la vie privée, où est la limite de ce qui est acceptable ?

Avant l'agression sexuelle, il y a une part d'effraction psychique en envahissant l'intimité et la vie privée de la personne ciblée. Par exemple, en lui demandant de rester tard le soir alors que le travail ne le justifie pas ou bien en lui posant en permanence des questions très personnelles, en s'infiltrant peu à peu dans sa vie privée.

Le harceleur fait en sorte que la victime ne puisse pas réagir. Pour cela, il va attaquer ses points faibles, par exemple un manque de confiance en ses capacités professionnelles. On a vu que les femmes avaient moins confiance en elles que les hommes. Il va tenter de la rendre complice de l'agression, de la compromettre par des allusions déstabilisantes, des sous-entendus, des insinuations. Il va lui faire peur avec des tonalités inquiétantes ou des menaces voilées.

Dans ce type d'agression, les choses ne sont pas suffisamment évidentes pour que la personne puisse réagir de façon franche. Les femmes n'ont souvent pas d'autres solutions que de se montrer réticentes. Comme elles ne sont que réticentes, cela leur sera reproché. Si elles réagissent trop tôt, cela leur sera reproché également. On dira qu'elles sont hystériques ou paranos. Comme tout se passe de façon progressive, la personne ciblée est paralysée dans sa défense. Pourquoi réagir aujourd'hui puisque, la veille, elles n'avaient pas réagi ? Pourquoi elles n'ont rien dit et pourquoi elles commencent à parler ?

Il est fréquent que l'agresseur multiplie les messages contradictoires, ce qui aide à mettre sous emprise, alternant les compliments, les critiques, la séduction, la menace. Cela paralyse la cible et la laisse dans l'incapacité de penser et de s'opposer.

Celle-ci perd tout sens critique et a l'impression de réagir à côté. Petit à petit, l'on crée un état de dépersonnalisation qui amène la femme à se regarder agir comme si elle était à l'extérieur d'elle-même. Je l'ai dit, un consentement n'est pas toujours le signe d'un véritable accord. Il peut être imposé et influencé par la manipulation. Or la plupart des agresseurs disent « *Elle était consentante* » ou « *Il était consentant* ». Ce n'est pas parce que l'on consent qu'on accepte ce qui a été demandé.

Il est difficile de s'opposer en raison de la pression constante qui est mise sur la personne ciblée - c'est une sorte de harcèlement permanent, des pressions constantes - également en raison de la peur qui est liée aux menaces voilées et de la crainte de perdre son emploi. Quel que soit le niveau hiérarchique, la peur est la même.

Pour se protéger, la femme va chercher à éviter le conflit. Elle va essayer de se montrer gentille, de compenser par ailleurs. Quand elle finit par céder, c'est parce que son psychisme a été saturé par des pressions psychologiques.

Il faut préciser que les procédés de harcèlement sexuel et de harcèlement moral sont très proches. Dans les deux cas, il s'agit d'utiliser l'autre et de considérer l'autre comme un objet à disposition. Toutes les enquêtes montrent que dans les pays latins, les femmes sont plus souvent victimes de harcèlement sexuel et de harcèlement moral que les hommes. Pour les femmes, le harcèlement moral est souvent à connotation sexiste, ou machiste, ou sexuelle.

Lorsque les victimes vont en justice, elles préfèrent souvent dénoncer du harcèlement moral parce que c'est socialement plus accepté et moins honteux.

Je précise que les harceleurs sont toujours dans le déni. C'est vrai aussi pour le harcèlement moral. Pour eux, il n'y a pas de problème. Ils ne voient pas où est le problème puisque leur comportement est mérité.

Je voudrais maintenant vous parler des conséquences directes sur la victime.

Au début du processus de harcèlement sexuel, la personne ciblée ressent une tension anxieuse qui se transforme rapidement en une anxiété chronique, avec un état d'appréhension et d'anticipation permanent et des ruminations anxieuses. Des troubles psychosomatiques, en particulier des douleurs abdominales, sont fréquents, car ce qui ne peut pas s'exprimer verbalement se joue à travers le corps.

On voit ensuite apparaître des états dépressifs majeurs car on retire à la personne toute estime de soi. On l'amène à penser qu'elle ne vaut rien, qu'elle n'est rien. Dans le harcèlement sexuel, c'est la victime seule qui porte la culpabilité de la situation. Elle porte seule la culpabilité et la honte à subir ces faits, mais aussi la honte à en parler.

C'est aussi parce qu'elles ont honte que beaucoup de femmes n'osent pas aller en justice. On dénonce le fait qu'elles ne portent pas suffisamment plainte, mais ce n'est pas facile d'aller porter plainte.

Autre conséquence du harcèlement sexuel : la plupart des femmes présentent un état de stress post-traumatique. L'événement traumatique est constamment revécu par des souvenirs et des rêves répétitifs et envahissants, provoquant un sentiment de détresse et une réactivité physiologique. Se mettent en place des comportements d'évitement, d'abord de l'agresseur lui-même, puis de la situation de travail qui laisse faire cette agression, pour aboutir enfin à une impossibilité d'aller travailler, ce qui amène souvent une désinsertion professionnelle.

Parallèlement, apparaît un émoussement de la réactivité générale, une réduction de l'intérêt pour les activités autrefois investies, un sentiment de détachement d'autrui, une restriction des affects.

Je terminerai par cette phrase d'une de mes patientes : « *Je marche, je parle, je peux sourire, mais au dedans de moi c'est le vide. Je n'éprouve plus d'amour, de désir, de compassion. Je ne crois plus en personne, tout m'indiffère, je ne suis qu'une enveloppe corporelle* ».

Je vous remercie.

(Applaudissements)

Mme Ronai. Merci pour nous avoir montré la gravité du harcèlement sexuel et nous avoir expliqué le psycho-traumatisme dans un délai aussi court, ce qui n'est pas évident.

Je passe la parole à Édouard Durand, un homme très impliqué dans les luttes contre les violences faites aux femmes. Il est l'auteur de *Violences conjugales et parentalité, protéger la mère c'est protéger les enfants* et coauteur de *Violences conjugales, le droit d'être protégé*.

M. Durand

Monsieur le Président, Mesdames Messieurs, je suis très heureux d'être parmi vous. Ce qu'Ernestine Ronai n'a pas dit, c'est que je suis coauteur avec elle de *Violences conjugales, le droit d'être protégé* !

Je suis heureux de pouvoir vous présenter un des rapports du Haut conseil sur l'égalité entre les femmes et les hommes, *En finir avec l'impunité des violences faites aux femmes en ligne, une urgence pour les victimes*.

Vous en avez la primeur, il n'est pas totalement fini ni rendu public. Nous espérons pouvoir le présenter très prochainement à la Secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ernestine Ronai a commencé son propos en disant que nous vivons un moment historique de libération de la parole et je partage tout à fait ce point de vue, même s'il faut en même temps rester vigilant au fait que des mouvements sont très puissants pour que cette libération soit interdite, pour que le couvercle se referme.

Ernestine Ronai a aussi dit que les nouvelles technologies étaient un des moyens permettant la libération de la parole des femmes. Avec ce rapport, nous voyons que les nouvelles technologies peuvent aussi être des outils de perpétration de la violence faite aux femmes.

Dans ce rapport, nous évoquons quatre grands sujets, notamment la pédocriminalité, le cyber-proxénétisme, et de façon plus détaillée deux problèmes dont je vais parler essentiellement : les cyber-violences dans le couple et le harcèlement sexuel en ligne.

Ce qui nous paraît le plus important, c'est de bien resituer les violences faites aux femmes, en ligne, dans le *continuum* des violences faites aux femmes. Cela signifie que nous ne voulons pas opposer les violences réelles et les violences virtuelles. Les violences opérées par les moyens des nouvelles technologies sont des violences réelles. L'un des avocats que nous avons auditionnés - comme vous venez de le dire Madame Hirigoyen - disait : « *Les clientes que je reçois sont dans le même état de stress post-traumatique que mes clientes victimes de viols* ».

Les nouvelles technologies sont utilisées y compris par les plus jeunes - et parfois par les enfants, les adolescents et les adolescentes - pour créer, maintenir et même potentialiser l'emprise et la domination. Car, puisque nous parlons de violence, nous parlons de pouvoir dont la violence n'est qu'un instrument.

Parler enfin du *continuum* des violences faites aux femmes, c'est évoquer la stratégie de l'agresseur à laquelle vous avez fait allusion il y a un instant. La stratégie de l'agresseur - qui a été conceptualisée par Ernestine Ronai, par le CFCV - c'est quoi ? Ce sont les différentes étapes qui vont permettre de constituer l'emprise. D'abord, l'agresseur isole la victime ; puis il la dévalorise, il inverse la culpabilité, il crée un climat de peur et d'insécurité, et il assure son impunité. On voit que ces nouvelles technologies - le téléphone portable, internet, tous ces outils - sont à la fois une des étapes de la stratégie de l'agresseur et l'un des moyens pour les mettre en œuvre.

Un mot du cyber-contrôle au sein du couple. Nous entendons par là le fait que le violent conjugal contrôle l'activité de sa conjointe ou de son ex-conjointe, ses déplacements, ses rendez-vous, ses dépenses, ses activités sociales ou administratives par l'usage des nouvelles technologies ; et par le contrôle, il crée l'emprise et la peur.

Nous avons été alertés par plusieurs professionnels - je pense notamment à Karen Sadlier, psychologue, à Maître Delphine Zoughebi, avocate, qui nous ont dit qu'elles recevaient souvent des clientes ou des patientes - beaucoup plus souvent que nous ne le pensions à dire vrai - qui étaient victimes de cyber-violences ou de violences en ligne.

Les moyens sont les suivants. L'intrusion dans les moyens de communication - les téléphones portables ou les mails - ce qui permet notamment d'avoir connaissance des rendez-vous de la conjointe ou de l'ex-conjointe, qui est étonnée que son mari ou ex-mari ait été informé qu'elle avait rendez-vous avec son avocate et qu'elle voyait sa psychologue une ou plusieurs fois par semaine.

Les nouvelles technologies permettent aussi de géolocaliser la victime par le téléphone portable, par des moyens insérés dans les véhicules, d'installer - à très bon marché ! - des caméras au domicile de la victime, ou encore de diffuser des photographies.

L'une des avocates nous avait indiqué qu'une de ses clientes s'était fait dérober momentanément son sac à main et son téléphone portable par son mari, ou ex-mari, et qu'il avait utilisé ce téléphone pour envoyer à tous ses liens des photos compromettantes afin de la décrédibiliser.

Sur ce sujet, les recommandations du Haut conseil visent essentiellement au repérage du cyber-contrôle et à la protection des victimes. D'abord par la formation des professionnels - policiers, gendarmes, magistrats - en ayant une attention particulièrement vigilante à la haute technicité du repérage de la cyber-violence et des moyens de la contourner.

Un mot sur le harcèlement sexuel et sexiste en ligne. Nous le définissons comme l'action d'imposer des propos ou des comportements à des femmes en raison de leur sexe, ayant pour objet ou effet de créer une situation intimidante, humiliante, dégradante ou offensante portant atteinte à leur dignité. Nous nous inspirons de la définition que vous avez donnée du harcèlement.

Sachez qu'une femme sur cinq indique avoir fermé son compte en ligne pour se protéger, et que 41 % des femmes de 15 à 29 ans affirment qu'elles s'autocensurent pour se protéger. Je vous fais l'économie d'autres chiffres que vous découvrirez dans notre rapport.

On retrouve le harcèlement sexuel ou sexiste en ligne par la publication d'images intimes - autrement appelé *la revanche pornographique* - par les injures, la diffamation, l'incitation à la haine, les menaces d'agression sexuelle ou de viol, ces faits pouvant être ponctuels ou réitérés, commis par un agresseur, ou par plusieurs ce que l'on appelle les raids.

Sur ce sujet, nos recommandations sont la mobilisation des hébergeurs, l'adaptation de la législation, notamment pénale, la formation des professionnels, et bien sûr l'éducation de la jeunesse aux potentialités mais aussi aux risques de ces nouvelles technologies.

Je vous remercie de votre attention.

(Applaudissements)

Mme Ronai. Merci. Je donne la parole à Marylin Baldeck, déléguée générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, une association bien connue et qui lutte pour la défense des victimes. On a pu la voir hier soir sur LCP et dans un excellent documentaire sur le harcèlement sexuel sur *Youtube*, que l'on peut voir encore aujourd'hui. Marylin Baldeck a beaucoup contribué à la modification de la loi et contribue aujourd'hui à son application.

Mme Baldeck

Merci. Dans la perspective de mon intervention, Ernestine Ronai m'a envoyé le message suivant : « *Je te propose de traiter l'accompagnement des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail, les avancées de la loi, les obstacles et votre travail de formation avec les institutions et les entreprises. Tu as quinze minutes* ». ».

Je vous laisse imaginer l'abîme de perplexité dans lequel ce message m'a plongée. Il a fallu choisir entre ces thématiques. Le plus simple, m'a-t-il semblé, était de vous parler très concrètement des dossiers sur lesquels nous travaillons à l'association, ce qui va me permettre de vous parler de l'accompagnement des victimes et de la loi.

Et à propos de la loi, il a encore fallu que je choisisse car dans le temps imparti je ne pouvais pas vous parler du volet pénal et du volet droit du travail. J'ai choisi le volet droit du travail dont on parle moins en matière de violences faites aux femmes, même quand il s'agit de violences faites au travail ; si ce n'est pour dire, s'agissant du droit pénal, que quand on ouvre le code pénal on se rend compte qu'il est assez aisé de faire la différence entre la séduction, le sexisme - plutôt dans le code du travail pour celui-ci - le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le viol, et qu'il s'agit ici de rassurer tous ceux qui considèrent que dans le flot de dénonciations de violences par des femmes, les femmes mélangent tout.

Je reviens à mes dossiers. J'ai hésité - ce ne sont pas les exemples qui manquent - mais ai eu envie de vous parler de deux procédures, celles de Catherine et d'Anne. Je les ai choisies car ce sont deux procédures qui ont abouti en 2017 et qui ont fait bouger les lignes de la lutte contre le harcèlement sexuel au travail.

Catherine a saisi l'association il y a cinq ou six ans - puisque le temps judiciaire de ces dossiers est considérable - car elle avait été plongée pendant des mois dans un environnement de travail extrêmement misogyne. Je vais épargner vos chastes oreilles, mais simplement vous dire qu'elle était confrontée à des propos, à des comportements sexuels, à des attitudes obscènes qui avilissaient spécifiquement les femmes, qui les dégradait, avec l'imposition notamment d'images pornographiques sur des ordinateurs en économiseur d'écran que l'on ne pouvait pas ne pas voir quand on levait la tête - elles travaillaient dans un *open space* - donc tout le monde profitait... Elle s'était plainte de ces agissements auprès de son employeur, qui n'a rien trouvé à redire. Cette femme a perdu son travail après vingt-cinq ans d'ancienneté.

Anne a saisi l'association il y a douze ans. Elle était animatrice en centre de loisirs, salariée d'une association. Elle a porté plainte au pénal pour de multiples violences à caractère sexuel commises par le directeur du centre de loisirs. Elle a perdu son travail, forcée de démissionner.

Que faisons-nous, association, face à ce type de saisine de femmes victimes de violences sexuelles dans le cadre du travail ?

Il faut commencer par les aider à établir le récit des violences, à faire en sorte que ce récit soit précis, cohérent, détaillé, circonstancié. Rien que ce travail d'établissement du récit des victimes, ce sont des heures, parfois des jours de travail avec elles, y compris avec des déplacements puisque Catherine habite à Tours et Anne à Sarreguemines. C'est aussi les accompagner dans le recueil des preuves, car lorsqu'elles viennent nous voir, c'est pour faire valoir des droits ; et qui dit exercice des droits dit preuves des agissements dénoncés.

Il faut aussi rechercher d'autres professionnels que nous. Il faut aller chercher des avocats, des médecins, trouver le syndicaliste dans l'entreprise qui va pouvoir l'aider. Un exemple. La semaine dernière j'étais à la permanence téléphonique. Une femme a appelé qui dénonçait un viol commis par son employeur. Elle était en arrêt maladie depuis huit jours et était retournée voir son médecin généraliste, une femme, qui avait refusé de reconduire son arrêt. Pour elle, cela signifiait être obligée de retourner au travail.

Elle m'expliquait au téléphone que son médecin ne la croyait pas. J'ai compris très rapidement où était le problème. Cette femme racontait le viol dont elle était victime - qui était assez violent - de manière assez dissociée, comme si elle racontait la météo. Elle racontait son viol comme si elle racontait la météo. Elle a eu affaire à un médecin qui n'a pas compris l'état dissociatif de sa patiente, qui a donc considéré qu'elle n'avait pas un comportement cohérent avec le viol dénoncé ; il ne l'a pas cru et n'a donc pas voulu prolongé son arrêt.

Après avoir passé près d'une heure trente au téléphone avec elle, il a fallu que pendant encore une heure trente, j'aie à la pêche pour trouver un médecin formé, sensibilisé, militant, capable de la prendre entre deux patients pour qu'il puisse prolonger son arrêt et qu'elle ne soit pas obligée de retourner au travail.

C'était la semaine dernière. C'était le jour où je devais boucler l'un de mes dossiers, celui d'une infirmière agressée par un chirurgien dans un hôpital public. Je devais en effet boucler une série de démarches pour faire valoir ses droits à elle, entamés depuis plusieurs jours, c'est-à-dire : écrire au Procureur de la République puisque cela faisait des mois que le dossier était sur son bureau et que nous n'avions aucune nouvelle ; rédiger une lettre pour saisir le Conseil départemental de l'Ordre des médecins ; une autre pour préparer son dossier en vue d'une saisine du défenseur des droits.

Avant cela, j'avais rédigé une demande de protection fonctionnelle à l'hôpital pour que ses frais d'avocat soient couverts et d'autres choses, telles rechercher une avocate et l'accompagner au rendez-vous avec son avocate. L'hôpital ayant gravement défailli, il fallait saisir le tribunal administratif pour que ses préjudices soient indemnisés.

J'avais au passage photocopier l'intégralité du dossier pour l'avocate car j'avais aussi négocié ses honoraires. Cette jeune infirmière ne pouvait pas payer des honoraires démesurés, je n'allais pas en plus demander à l'avocate de faire les photocopies ! Je referme la parenthèse.

Voilà en gros à quoi ressemble une journée de travail à l'association.

J'en reviens à Catherine et à Anne. Quand on fait tout cela aux côtés des victimes, cela suppose aussi de réfléchir à une stratégie judiciaire. Dans le dossier de Catherine, elle était plongée dans un environnement à connotation sexuelle constant mais elle n'était pas directement visée par ces agissements.

Dans le dossier d'Anne, on avait un seul élément qui était assez ténu pour arriver à prouver, mais un seul élément. À l'association le défi était que dans ces deux dossiers l'employeur soit condamné pour harcèlement sexuel. Dans le premier, alors que la victime n'était pas visée, et dans le second pour un acte unique, à rebours des idées reçues sur le harcèlement sexuel.

Cela a abouti à deux décisions qui ont été rendues dans le courant de l'année 2017, qui ont fini par dessiner un spectre de la définition du harcèlement sexuel sensiblement plus large et plus satisfaisant pour les victimes.

Dans la première décision, c'est un arrêt de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017. La cour, dans le dossier de Catherine, dit que le harcèlement sexuel peut être environnemental et nul besoin qu'une salariée soit nommément et explicitement visée. Ce harcèlement sexuel nous dit la cour fait aussi des dégâts.

Pour reprendre l'image d'un stagiaire que j'ai eu en formation récemment : le harcèlement sexuel environnemental, c'est un peu comme le tabagisme passif, on n'a pas besoin de souffler cette fumée au visage de la personne, cela fait quand même du mal. C'est un peu l'idée.

Dans le dossier d'Anne, un acte unique, la Cour de cassation reconnaît que le harcèlement sexuel peut être caractérisé dans certaines conditions par un acte unique.

Voilà comment le travail d'une association auprès de deux femmes peut profiter à l'ensemble des femmes, à toutes les salariées victimes de harcèlement sexuel au travail. Cela fait de la jurisprudence dont leurs avocats peuvent se saisir.

À ce stade de mon intervention, on peut être tenté de se dire que cela signifie que le droit du travail marche bien. C'est un bon moyen de faire valoir les droits des victimes de harcèlement sexuel au travail. Oui, le droit du travail cela marche bien quand on déploie toute l'énergie que je vous ai décrite, quand on met en œuvre un tas d'actions avec des professionnels formés pour s'en saisir.

C'est la première condition mais il en faut une autre : il faut que le droit du travail ne soit pas bradé. Tout va dépendre de ce qui va se passer cet après-midi, ces prochains jours, au Sénat qui va débattre du projet de loi de ratification des ordonnances et d'éventuels correctifs.

Pour ne citer que deux obstacles qui pourraient arriver sur le chemin des salariés victimes de harcèlement sexuel : sur la question de la prescription, en matière pénale on a doublé les délais de prescription des délits et donc du harcèlement sexuel. Ils sont passés de 3 ans à 6 ans en 2017. En droit du travail, les délais de prescription, eux, n'ont cessé de dégringoler. Ils ont été divisés par deux - passant de 2 ans à 1 an - mais avant cela ils étaient de 5 ans et encore avant de 30 ans. En dix ans, les délais de prescription ont été considérablement réduits.

(Arrivée de Marlène Schiappa, Secrétaire d'état auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes)

Il n'y a pas de dérogation pour les victimes de harcèlement sexuel. Or, on imagine bien que si une victime n'est pas capable de faire valoir ses droits, de porter plainte au pénal en moins de 6 ans, elle va en être incapable en moins d'un an devant le conseil de prud'hommes.

C'est vraiment un défi important : qu'au moins pour les salariés victimes du harcèlement sexuel on allonge le délai de prescription.

Autre exemple qui a trait à l'indemnisation des victimes de harcèlement sexuel : vous savez, ou peut-être pas, que depuis de nombreuses années la chambre sociale de la Cour de cassation maintient une règle qui dit la chose suivante.

Quand une salariée est licenciée pour avoir dénoncé du harcèlement sexuel, que c'est l'un des motifs de la lettre de licenciement, le juge du travail saisit d'une contestation de ce licenciement n'a pas le droit d'examiner les autres motifs de licenciement.

Son licenciement est nul de plein droit, sauf à faire la preuve de son mensonge ; mais si l'employeur n'arrive pas à faire la preuve de son mensonge, c'est une atteinte qui est tellement grave à l'ordre public qu'on lui fait grâce des autres motifs de licenciement qui peuvent être en plus d'avoir dénoncé du harcèlement sexuel : madame arrive systématiquement en retard, a des performances qui ne sont pas acceptables sur certaines de ses tâches, etc.

Cette règle est d'autant plus importante qu'une salariée victime de harcèlement sexuel a plus tendance qu'une autre à arriver en retard et à être moins performante puisque le harcèlement sexuel c'est autant d'entraves dans la vie professionnelle des femmes.

Cette jurisprudence de la Cour de cassation est malmenée par une disposition de la réforme du droit du travail qui dispose que, désormais, là où le juge du travail avait l'interdiction d'examiner les autres motifs de licenciement, désormais il en a l'obligation dans le but de diminuer les dommages et intérêts de la salariée qui demande réparation dans le contentieux du travail.

Je vous donne deux exemples. On peut obtenir de la jurisprudence dans la définition du harcèlement sexuel, élargir le périmètre comme on a réussi à le faire ces dernières années si *in fine* les règles procédurales, c'est-à-dire l'accès au juge par la prescription mais aussi la question de l'indemnisation, devient inintéressante pour les salariées victimes de ces violences dans le cadre du travail, le droit du travail, de fait, va devenir moins intéressant, ce qui serait assez dramatique dans la mesure où il sert bien souvent de compensation à une procédure pénale défailante en matière de violences faites aux femmes.

(Applaudissements)

Mme Ronai. Pour conclure cette table ronde, je voudrais citer Aimé Césaire. À la demande du Président du CESE, je suis allée en Martinique pour remettre l'avis *Violences faites aux femmes dans les Outre-mer*.

Aimé Césaire écrit : « *Je suis du côté de l'espérance mais d'une espérance conquise, lucide et hors de toute naïveté. Soyons nous aussi du côté de l'espérance lucide pour faire reculer les violences faites aux femmes* ».

(Applaudissements)

Mme Gillard. Merci à l'ensemble des intervenantes et intervenants pour ces deux tables rondes.