

Violences sexistes & sexuelles : protection de la victime ou de l'employeur?

Du 19 au 25 novembre, c'est une semaine d'actions contre les violences faites aux femmes, dans l'espace public, dans l'intimité des couples ou familles, mais aussi au travail.

Depuis le mouvement #MeToo, tout le monde dénonce ces violences, la main sur le cœur. Macron en avait fait « une grande cause du quinquennat ». Farandou à la SNCF une « priorité ». Les accords d'entreprise pour l'égalité professionnelle et la mixité doivent intégrer un volet sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Dans les SNCF, c'est le GRH00881. Or leur mise en œuvre pose problème.

A l'origine : une faillite de la Justice

Les #MeToo ou #balancetonporc sont nés aussi de l'incapacité de la Justice à prendre en charge correctement les violences faites aux femmes (ou aux transgenres) : recueil compliqué de la parole de la victime, biais sociaux de genre dans les investigations, présomption d'innocence valant impunité. Et un service public de la Justice lui aussi malmené (11 magistrats et 36 personnels non-magistrat pour 100.000 habitants contre 22 et 58 en moyenne européenne).

L'action militante a donc pris le relai, avec une médiatisation qui lui vaut d'être accusée de « tribunal médiatique » (alors que, par exemple, la médiatisation par l'Etat des prétendus « profiteurs » du chômage ou des alloc' n'est, elle, jamais traitée de « tribunal médiatique »).

De la protection des victimes, à la protection de l'employeur!

La délinquance d'entreprise est peu reconnue et condamnée, que ce soit le contrat de travail, la santé au travail ou des infractions de droit commun dans l'entreprise (comme les violences sexuelles). On laisse au patron le soin de gérer à sa façon, avec des pouvoirs d'investigation et de sanction importants, face aux droits des salarié.e.s réduits. Il peut donc vouloir éviter sa responsabilité d'employeur, avant de protéger la victime.

Dans les SNCF, le processus de traitement des signalements est verrouillé. Les logigrammes pointent sur les seules structures de l'entreprise, soit directement (hiérarchie, référent harcèlement au sein des RH, Direction de l'Ethique, ...), soit indirectement (par une commande à des cabinets-mercenaires - au premier chef le Cabinet NAYAN-, qui montent des rapports sur mesure contre le ou les salarié.e.s qu'on leur désigne, et dégageant la responsabilité de l'employeur).

Or ces procédures conduites par la hiérarchie, la Direction de l'Ethique (voire la SUGE!) ou leurs prestataires du type de NAYAN, sont opaques, sans possibilité de se faire assister lors des auditions, même pour la victime. La SNCF confisque ainsi la manière d'enquêter, les informations recueillies, qui elle veut sanctionner et pour quoi.

Pourtant, les élu.e.s CSE (avec le droit d'alerte atteinte aux droits de la personne), ou bien les élu.e.s spécifiquement mandaté.e.s « référent.e harcèlement sexuel » (avec du temps et de moyens pour conduire une enquête), existent et pourraient être associé.e.s, pour assurer le soutien de la victime (ou d'un témoin, voire du responsable de la violence dénoncée). Car l'on sait que les violences sexuelles s'exercent sur le terreau d'une emprise psychique isolant la victime. Devoir affronter seule l'instruction d'une enquête par l'entreprise, prolonge et aggrave l'isolement de la victime. Or les élu.e.s ne sont manifestement pas toléré.e.s par les SNCF, ou alors comme simples « rabatteurs » vers les procédures sous contrôle absolu de l'entreprise.



De l'isolement de la victime à la culpabilité de la victime!

SUD-Rail observe alors trop souvent, que pour dégager la responsabilité éventuelle de l'employeur, on fait en sorte que la victime soit responsable!

- si dans votre désarroi, vous présentez comme preuves des échanges via des réseaux de l'entreprise, alors le sujet peut ne plus être ce que vous avez subi, mais devenir disciplinaire contre vous pour « usage inapproprié des outils de l'entreprise »
- si vous n'arrivez pas à prouver un « non » explicite, c'est que vous étiez consentant.e! Les SNCF ne s'embarrassent pas des études psycho-sociologiques sur l'emprise psychique. Et si vous étiez consentant.e, alors les violences subies deviendront un «comportement inapproprié dans *l'entreprise* », sanctionné comme tel.
- si, dans l'ambiance salace d'un service, on surprend votre vigilance et utilise votre ordinateur pour initier des échanges de courriels déplacés, on vous fera endosser la responsabilité des messages dans tous les cas (puisque selon la charte du bon usage informatique, vous êtes censé.e verrouiller votre ordinateur même pour aller à l'imprimante). Vous voilà non seulement consentant.e, mais initiateur/trice de ce que vous avez subi. Et sanctionné.e!
- si terrorisé.e, vous vous taisez, mais que sous la pression, une fois, vous craquez. Que la procédure s'enclenche et exige des preuves. Que par peur des représailles vous ne vouliez pas. Alors la SNCF, qui a besoin d'un e coupable, se retournera contre vous pour dénonciation calomnieuse

Prudence avant d'avertir l'Entreprise!

Pour SUD-Rail, il ne faut pas de subir sans rien dire. Il faut dénoncer et faire cesser, collectivement. Mais il vaut mieux s'adresser aux élu.e.s, et/ou aux délégué.e.s des syndicats, qui sauront écouter, envisager avec vous les différents moyens d'action, expliquer ce qu'ils impliquent, vous dirigez vers des structures extérieures qui agissent dans le champ des violences au travail, ou apportent solidarité et soutien. Ceci afin de ne pas rester seul.e, et que, lorsque vous avertirez l'employeur, vous ayez des éléments dont il ne pourra pas vous déposséder et les retourner contre vous.



Ne reste pas seule et n'hésite pas à demander de l'aide auprès d'une association (AVFT, 3919, CNIDFF...), et auprès de la/du référent.e. harcèlement élu.e de ton CSE.