

## **Observatoire de la discrimination et de la répression syndicale**

### **Audition au Conseil Economique Social et Environnemental**

**29 Mars 2017**

**Emmanuelle BOUSSARD-VERRACCHIA, Anne DEBREGEAS, Etienne PENISSAT, Karel YON**

#### **Ce que nous apprennent les études qualitatives sur la discrimination et la répression envers les syndicalistes, (Karel Yon, politiste, CNRS)**

La répression ou les pratiques discriminatoires à l'encontre des syndicalistes ont rarement fait l'objet de recherches spécifiques. Pendant longtemps, il s'agissait de dimensions que l'on pouvait saisir au passage de recherches en sociologie du travail, qui s'intéressaient au syndicalisme ou aux relations professionnelles, mais qui n'étaient pas directement orientées vers ce type de questionnement. On disposait aussi de témoignages de première main, écrits dans le registre de la dénonciation. Par conséquent, si l'on disposait d'une certaine richesse documentaire, la question de l'antisyndicalisme n'était pas véritablement problématisée. La situation a commencé à évoluer ces derniers temps, en lien avec la création de l'Observatoire de la Discrimination et de la Répression Syndicale (ODRS). On peut dire que la création de cette institution a été à la fois le produit de cet intérêt nouveau pour l'antisyndicalisme et un encouragement à celui-ci. La question de l'antisyndicalisme a davantage été travaillée sur des terrains étrangers, en particulier en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis, berceaux des politiques néolibérales.

S'il est difficile de revenir dans le cadre de cette contribution dans le détail des résultats de ces travaux, il est cependant possible de souligner ce que le travail qualitatif apporte de spécifique par rapports aux études quantitatives disponibles dans ce domaine :

- d'abord, une réflexion sur l'usage des catégories utilisées pour désigner les pratiques antisyndicales ;
- ensuite, la mise en lumière de la diversité des pratiques, mais aussi des logiques de l'antisyndicalisme.

Si l'on parle généralement de pratiques antisyndicales, notre institution a pris le nom d'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales. Ce n'est pas anodin. Il s'agit de souligner que les catégories utilisées pour qualifier les faits (juridiquement), mais aussi pour les construire et les compter (statistiquement), ne sont jamais neutres. Comme le rappellent Jean-Michel Denis et Thomas Amossé dans l'introduction au n°145 de *Travail & Emploi*, la référence à la notion de discrimination implique notamment un recentrage sur les situations individuelles des représentants des salariés et une restriction du regard sur ces phénomènes aisément objectivables que sont les inégalités de traitement en matière de salaire ou de déroulement de carrière. Il ne s'agit pas de dire qu'une catégorie serait meilleure qu'une autre, mais de souligner le fait que cadrer la problématique du respect des droits syndicaux en

termes de lutte contre les discriminations plutôt que de lutte contre les entraves au droit syndical, ou bien de promotion de l'action syndicale, attire l'attention sur certains phénomènes au détriment d'autres. C'est pourquoi nous utilisons pour notre part des catégories plus vastes, qui permettent de ne pas restreindre *a priori* notre perception de la réalité, et qui s'inscrivent dans le souci fondateur de l'Observatoire, qui est de défendre le principe constitutionnel de la liberté syndicale.

Le deuxième apport des travaux qualitatifs est basé sur les enquêtes de terrain : entretiens, observations, analyse de documents qui permettent de documenter et de rendre raison de la diversité des formes d'antisyndicalisme. Celles-ci varient selon les contextes organisationnels et les configurations des relations professionnelles, elles peuvent être intentionnelles ou non. Elles dépendent des formes d'emploi et d'organisation du travail, des cultures gestionnaires et professionnelles, de l'ancienneté de la présence syndicale, du degré de formalisation des relations sociales ...

On peut tout d'abord repérer un antisyndicalisme systémique (ce qui ne veut pas dire systématique), qui est en quelque sorte un *output* non intentionnel des logiques de fonctionnement économique et managérial dans une entreprise, une administration ou un secteur. Ici ce sont les caractéristiques structurelles de la relation de travail qui s'avèrent défavorables à l'action syndicale. On sait que l'instabilité de l'emploi et la pression du chômage sont dissuasifs de l'engagement syndical. Mais on peut rajouter, et ceci n'est pas aussi facilement objectivable par la statistique, comment la transformation des modes de gestion, avec l'individualisation des performances, des rémunérations et des carrières travaille à détourner de l'action syndicale, soit par anticipation et intériorisation de la part des intéressés du fait que l'engagement syndical serait individuellement trop coûteux, soit par stigmatisation dans le collectif de travail (ou par l'encadrement) des représentants du personnels qui, en raison de leurs absences, sont contraints de reporter sur leurs collègues une partie de leur travail.

Mais il existe aussi un antisyndicalisme stratégique, qui résulte de comportements intentionnels et qui peut être plus ou moins sophistiqué : depuis les *attitudes* antisyndicales explicites ou directes liées à l'attitude paternaliste d'un employeur qui n'accepte pas de voir s'affirmer face à son autorité un contre-pouvoir syndical, notamment dans certaines petites entreprises (indépendantes ou franchisées), jusqu'aux *politiques* antisyndicales, justifiées par des théories politiques, économiques ou managériales et qui peuvent être non seulement instrumentées, mais surtout dissimulées grâce au concours de professionnels de l'antisyndicalisme (juristes, experts en relations sociales, professionnels de la sécurité, etc.).

Un autre aspect nous semble également important et renvoie à la possibilité de comprendre la discrimination syndicale de deux manières : comme traitement inégal des salariés syndiqués par rapport aux non syndiqués, ou des syndiqués entre eux selon leur appartenance syndicale.

Il existe ainsi un antisyndicalisme de principe, qui est hostile au fait syndical, quel qu'il soit. On retrouve cette ligne d'action dans le paternalisme, mais aussi dans certaines entreprises étrangères qui importent avec elles une culture gestionnaire antisyndicale.

Cependant, en raison de la légitimité politique plus grande de la démocratie sociale en France, on a souvent affaire à un antisyndicalisme sélectif, par lequel l'employeur ou son

encadrement entendent sélectionner et promouvoir les interlocuteurs syndicaux jugés plus légitimes que d'autres. De façon caricaturale, c'est l'encouragement aux syndicats « maison », mais ça peut être aussi le choix d'encourager le pluralisme syndical quand un acteur apparaît trop puissant et pas assez conciliant. C'est pourquoi l'antisyndicalisme n'est pas toujours systématique. Il ne s'agit pas de prendre le parti pour un type de syndicalisme contre un autre, mais de rappeler le principe de la liberté syndicale qui est le droit de tout salarié d'adhérer (ou de ne pas adhérer) au syndicat de son choix.

On peut aussi noter que les politiques de réponse aux discriminations syndicales peuvent avoir elles-mêmes des effets discriminants. Dans leur rapport pour l'Institut de Recherche Economique et Social (2015), Cécile Guillaume et ses collègues soulignent ainsi deux faits importants :

- d'une part, les dispositifs de validation des acquis de l'expérience syndicale qui ont pu être négociés dans les grandes entreprises répondent surtout aux préoccupations des « grands élus », permanents ou quasi-permanents, mais ne changent rien au quotidien précaire et difficile des représentants syndicaux de proximité : ils sont une réponse à une revendication de droit à la carrière professionnelle légitimée par la thématique des discriminations, mais pas à celui plus vaste de l'antisyndicalisme ordinaire, qu'il soit systémique ou stratégique ;

- d'autre part, les réponses apportées aux discriminations syndicales en entreprises ont elles-mêmes des effets différenciés sur les syndicalistes selon leur collectif de travail, leur catégorie socioprofessionnelle ou leur niveau de qualification. Les dispositifs de progression salariale ou de carrière des syndicalistes à la moyenne de leur catégorie supposent un environnement de travail suffisamment vaste et stable pour opérer de telles mesures et par exemple certains salariés particulièrement mobiles, notamment des cadres, peuvent difficilement entrer dans ces schémas. Mais les dispositifs les plus récents qui sont davantage assis sur des conventions individualisées incluant des passages en formation sont au contraire davantage appropriés aux syndicalistes les plus qualifiés (ne serait-ce que parce que ce sont les plus souvent les salariés déjà formés qui profitent le plus de la formation).

Pour conclure : au-delà de la mise en visibilité des pratiques antisyndicales, il est donc important de saisir la diversité de leurs logiques, car elles appellent des réponses différentes.

Il y a un double enjeu dans la lutte contre les discriminations syndicales : celui de faire reconnaître la légitimité du fait syndical en lui-même, mais aussi celui de reconnaître la liberté pour les salariés de s'engager dans le syndicat de leur choix. La législation a établi les critères qui fondent la légalité des syndicats, l'employeur ne devrait pas pouvoir intervenir sur leur légitimité.

Lutter contre les pratiques antisyndicales, c'est aussi lutter en positif pour relégitimer l'action syndicale, pour lui permettre de se redéployer. Au-delà de la promotion d'une culture du dialogue social dans les entreprises, il faudrait promouvoir une culture *du fait syndical* dans la société, par exemple en permettant à tous les lycéens, et en premier lieu aux lycéens techniques et professionnels, dans le cadre de leurs enseignements civiques, de disposer au cours de leur scolarité de quelques heures d'enseignement et de rencontre avec des

syndicalistes sur le fait syndical et les droits des salariés. Il existe localement des expériences de ce type qui s'avèrent positives.

## **L'apport des données statistiques dans la connaissance de la discrimination syndicale (Etienne Penissat, Sociologue CNRS)**

Que savons-nous, aujourd'hui, des discriminations ? Pendant longtemps, la question des discriminations au travail a été peu abordée par les sciences sociales en France, alors qu'elle était plus développée dans d'autres pays. C'est particulièrement le cas des discriminations syndicales. Quand on est chercheur, ou que l'on étudie les discriminations syndicales, une des premières difficultés consiste à pouvoir les quantifier, avec le problème qu'il ne suffit pas de montrer des écarts de traitement, il faut pouvoir montrer qu'ils sont liés à un traitement spécifique et désavantageux des salariés en raison de leur appartenance syndicale. La première mission que s'est donnée l'Observatoire est de collecter, synthétiser, voire produire des statistiques sur ce phénomène. Une première difficulté concerne la nature des données sur lesquelles il s'agit de récolter des informations : elles concernent des pratiques souvent à la limite entre la légalité et illégalité. Une deuxième difficulté tient aux lacunes de la statistique publique sur le sujet, qui bénéficiait jusqu'à il y a peu de temps encore de peu d'outils. De ce point de vue, il y a une évolution positive, notamment par le développement de l'enquête par sondage, par des instituts de sondages privés, et aussi, surtout, par le ministère du Travail via la DARES. Les lacunes restent cependant importantes, alors que connaître, mesurer et repérer ces discriminations syndicales est un premier pas vers leur empêchement et leur prévention.

Les données produites et disponibles, c'est-à-dire publiées, permettent aujourd'hui, d'une part, de prouver l'existence des discriminations syndicales à partir d'un faisceau de résultats statistiques, et, d'autre part, de cerner les contextes qui les favorisent.

Les données publiées renforcent le constat que nous avons dressé dès 2014, dans le premier rapport de l'Observatoire. Un premier faisceau d'indices correspond aux déclarations des syndicalistes eux-mêmes, notamment dans le volet enquête « Réponses » de la DARES, qui porte sur plus de 4 000 établissements du secteur marchand non agricole (de onze salariés et plus). C'est une enquête réalisée périodiquement (2002-2004 et 2010-2011). Nous avons donc aujourd'hui un peu de recul et nous voyons des choses récurrentes dans le temps, ce qui consolide les résultats que l'on peut avoir. En 2009, dans les établissements où il y a un représentant du personnel élu, et où la liste syndicale majoritaire est syndicale, les représentants de cette liste sont 27 % à déclarer que leur mandat est un frein à leur carrière. Ce taux est de 35 % lorsque l'élu est un délégué syndical. Il n'est que de 4 % quand il y a des élus du personnel et que la liste majoritaire est non syndiquée. Plus que le mandat, c'est donc bien le fait d'être militant syndical qui joue sur le sentiment d'une discrimination, ici centrée sur l'évolution de carrière.

En termes d'ampleur, que cela représente-t-il ? Le nombre d'établissements de onze salariés et plus dans ce secteur étant d'environ 120 000, on évalue à 19 000 le nombre des établissements dans lesquels le représentant du personnel déclare que sa carrière a été bloquée. Ce n'est pas chose d'anodin. Cela touche un pan important des établissements français. Évidemment, il s'agit là de déclarations d'élus. Le sentiment de discrimination n'équivaut pas nécessairement à l'existence d'une discrimination objectivée, telle qu'elle peut l'être par les tribunaux ou même par les études économétriques dont je vais parler. À l'inverse, une discrimination objective n'est pas nécessairement perçue par les élus syndicaux.

Toutefois, on observe des convergences entre un sentiment de discrimination et une discrimination que l'on peut objectiver. C'est le second faisceau d'indices. Il englobe notamment les travaux économétriques – je pense à ceux de Thomas Bréda et de Jérôme Bourdieu – sur la pénalité salariale subie par les syndicalistes. Une étude de 2004 menait déjà aux mêmes conclusions. Elle a été reprise et approfondie, notamment parce qu'il y avait des améliorations dans le questionnaire de la DARES sur ces questions-là. En 2009, à sexe, âge, et niveau de diplôme identique, les salariés syndiqués ont un salaire moyen inférieur de 3 à 4 % par rapport à leurs collègues non syndiqués. Cette pénalité est de 10 % et plus pour les délégués syndicaux dans les établissements de plus de 10 salariés, c'est-à-dire dans les établissements où il y a le plus de chance qu'il y ait des syndicalistes. Ces travaux mettent donc clairement en évidence que les carrières des syndicalistes sont plus souvent bloquées que celles des non-syndiqués. On considère que cela représente environ 100 000 délégués syndicaux et 300 000 représentants syndiqués.

De ces premières études, on peut conclure qu'il existe bien une discrimination, réelle et objectivable, des élus syndicaux et notamment des délégués syndicaux, avec un effet pénalisant sur les carrières et sur les salaires. Soit dit en passant, il faudrait pouvoir aussi produire des données sur ce qu'il en est de l'accès à la formation professionnelle, de la mobilité professionnelle, voire de la santé psychique au travail dans certain cadres.

Ce phénomène n'affecte pas seulement les syndicalistes. On peut penser qu'il a un effet puissant de découragement à l'adhésion syndicale, rendant « problématique l'effectivité du droit syndical » pour reprendre l'expression d'Antoine Monquiant dans le rapport produit en 2014. Je pourrais citer plusieurs sources. Un sondage réalisé de manière assez récurrente par la TNS-Sofres pour l'association Dialogues (le dernier portait sur un échantillon de 10 000 salariés) indiquait que 36 % des salariés déclaraient qu'un des freins à la syndicalisation était la peur des représailles. C'est une catégorie floue et large mais on voit à quoi elle peut renvoyer.

## **Les discriminations vues par le droit (Emmanuelle Boussard-Verrecchia, Avocate)**

Parmi les vingt-quatre discriminations que listent le Code du travail, la discrimination syndicale a une place particulière. À la différence des autres discriminations, notamment sur l'état des personnes, la discrimination syndicale est une discrimination exercée à l'occasion d'une mission qui est légalement protégée, en raison d'un choix individuel d'un salarié membre d'une collectivité de travail, mais au bénéfice de cette collectivité de travail, et au sein d'une entreprise qui est un lieu d'intérêts à la fois antagonistes et convergents. Le salarié qui s'investit dans l'action syndicale est au cœur de mécanismes contradictoires et dans des lieux de pouvoir aux enjeux incertains.

Pour que le droit syndical tel que l'affirme le Code du travail soit effectif, il faut que la menace judiciaire soit crédible. Il n'y a pas de droit possible sans sanction. Il faut mesurer le phénomène, c'est-à-dire le sortir de l'opacité, le rendre visible au sein de l'entreprise. Une fois qu'il est visible, il faut dissuader de l'engagement syndical. Comment cela pourrait-il être envisageable, sans sanction judiciaire crédible ? Nous avons quelques indications juridiques sur ce qu'il faut faire. Le droit européen notamment, issu du monde anglo-saxon, nous a grandement avancé. La directive du 5 juillet 2006 dit qu'en matière de discrimination, tous motifs confondus, les sanctions doivent être effectives, proportionnées, et dissuasives. Effectives, elles le sont. Le droit est effectif, des sanctions seront prévues. Proportionnée, elles le sont. Nous n'avons pas de système de plafonnement jusqu'à présent. Dissuasif, c'est là où le bas blesse. La dissuasion n'est pas effective en France.

Nous avons un échec assez total sur la question. En témoigne le fait que de très grandes entreprises se voient régulièrement condamnées pour discriminations syndicales. Il y a eu plusieurs dizaines de condamnations dans les quinze dernières années. Ces condamnations sont plus souvent civiles, c'est-à-dire aux prudhommes et dans les Cours d'appel, que pénales, ce qui témoigne d'une effectivité du droit plus accessible dans les juridictions civiles que pénales. Mais il est tout à fait intolérable qu'il y ait des sociétés multirécidivistes en discriminations, qui se fichent totalement d'être condamnées sur ce terrain.

D'une part, le contentieux civil est limité par rapport à l'ampleur du phénomène. D'autre part, le préjudice est mal appréhendé. La dimension n'est pas suffisamment dissuasive, parce qu'on se prive peu à peu des outils d'une sanction pénale. On est plutôt dans un mouvement d'affaiblissement de la sanction pénale que de renforcement. Or, à l'Observatoire, nous pensons que sans sanction pénale, nous ne pouvons avoir une menace crédible. Cela permettrait aussi aux partenaires sociaux de prendre conscience, dans notre projet social commun, de la gravité de l'atteinte au droit syndical. Par rapport à notre rapport de 2014, nous avons eu des avancées sur certains moyens d'action au niveau législatif. Je pense à la suppression du principe d'unicité d'instance, qui était une bonne chose. Je pense à l'action de groupe en matière de discrimination, dont nous devons saluer l'avènement, même si nous estimons qu'il n'est pas suffisamment abouti, et qu'il ne permet pas de développer toutes les potentialités qu'une action de groupe aurait permises. Quoi qu'il en soit, c'est un début et nous devons la saluer. En revanche, beaucoup d'aspects restent non-traités.

La sanction, dont je disais qu'elle devait être effective, proportionnée et dissuasive, ne l'est pas quand, au niveau civil, nous n'arrivons pas à obtenir une réparation financière du

préjudice économique subi. C'est-à-dire, au minimum, un repositionnement professionnel du salarié là où il devrait être s'il n'avait pas fait l'objet de discrimination – je cite presque textuellement les mots de la cour de cassation –, et, au mieux, des dommages et intérêts qui viennent compenser la perte de revenus subie durant la durée de la discrimination. Je dis « au mieux », parce que la plupart du temps, compte tenu de l'appréciation souveraine des juges du fonds, nous avons une appréciation très minorée de la réalité de ce préjudice économique. Ce qui fait que les entreprises régulièrement condamnées ne se voient même pas condamner à restituer ce qu'elles n'ont pas donné, de façon fautive, au salarié, en raison de son engagement syndical.

De plus, en droit français, nous avons la notion de préjudice moral, qui aurait permis d'ouvrir la voie à une certaine dissuasion prenant toute la mesure de l'atteinte que représente la discrimination syndicale pour un salarié, à défaut de dommages et intérêts punitifs, qui n'existent pas dans notre droit. Certes, la discrimination syndicale est une atteinte à un droit. Nous en sommes tous conscients. Mais il s'agit aussi de l'atteinte à une personne. Derrière le syndicaliste, il y a un être humain, un homme ou une femme, qui se voit dévalorisé, nié dans sa compétence professionnelle, parfois harcelé, parfois déstabilisé, atteint dans sa santé et dans l'idée qu'il se fait de la société à laquelle il appartient, qui est pourtant une société tolérante, démocratique, et stable, comme doit l'être le milieu de l'entreprise également, qui n'est pas exempt de cette obligation. Il faut prendre en compte que, le salarié étant une personne, le préjudice moral qu'il subit n'est pas négligeable. De ce point de vue, nous plaidons pour qu'il y ait une analyse très précise des décisions judiciaires en la matière, ce qui n'est pas fait. Le préjudice moral est scandaleusement sous-évalué. Non seulement on ne l'utilise pas comme un outil de dissuasion, mais, en plus, on le nie, en n'accordant, quand il est accordé, que des dommages et intérêts vexatoires, niant la réalité de l'ampleur des discriminations, autant l'atteinte au droit que l'atteinte à la personne. Voilà les observations que je voulais vous faire.



## **La discrimination syndicale vue de l'intérieur (Anne Debregeas)**

En préambule, il est important de rappeler que la discrimination et la répression syndicale empoisonnent le dialogue social et rendent peu effectif le droit de se syndiquer dans le syndicat de son choix.

- Parce qu'elles entravent le développement syndical et le rend quasiment impossible dans certains secteurs
- Parce qu'elles « occupent » une partie non négligeable du temps des organisations syndicales, au détriment de la défense des salariés et du dialogue social
- Parce qu'elles créent de la souffrance, voire des drames chez les victimes de : dépression, voire suicides (cas récent à SUD Rail).

Cette question est donc essentielle pour la mise en place d'un dialogue social efficace, constructif et équilibré.

La lutte contre cette discrimination comporte divers aspects, dont l'accès à l'information, qui doit être le plus équitable possible. L'inégalité actuelle d'accès à l'information est en effet un obstacle important à un dialogue social de qualité : les employeurs disposent de données chiffrées sur les évolutions de carrière de leurs salariés, alors que les organisations syndicales ne disposent de presque aucune information. Il est dès lors très difficile pour un salarié, et en particulier pour un représentant syndical, d'obtenir les éléments lui permettant de prendre conscience de sa discrimination et de la mesurer.

C'est dans ce sens que le groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise, présidé par Jean-Christophe SCIBERRAS, a proposé, dans son rapport de novembre 2016 de « modifier le code du travail pour compléter la liste des indicateurs du bilan social sur l'évolution des carrières et des rémunérations ». La proposition n°15, de ce rapport consiste à rendre visible sur un graphique, par tranche d'âge, la rémunération et la qualification d'un salarié, d'une manière qui tout en respectant l'anonymat permette de rendre visible de manière simple des situations inégalitaires, en donnant les moyens de positionner un salarié par rapport à ses homologues. Cet indicateur est essentiel pour détecter de manière plus systématique qu'aujourd'hui d'éventuelles discriminations, dont les discriminations syndicales. Cette mesure n'est pas coûteuse et apparaît comme un élément incontournable dans la lutte contre les discriminations. Rappelons que cette proposition a été adoptée par l'unanimité des organisations syndicales, soutenue par les associations, portée par le défenseur des droits, et validée par la Direction Générale du Travail.

L'ODRS soutient sans réserve cette proposition, qui reprend d'ailleurs la proposition 15 de notre propre rapport de 2014. Notre proposition était à la fois moins précise et plus large, il s'agissait d' « Intégrer au bilan social des entreprises une veille sur l'effectivité du droit syndical avec des indicateurs pertinents à définir ».

Cet indicateur, proposé par le groupe de travail, de positionnement graphique d'un salarié comparativement à ses collègues afin de vérifier si sa situation est « normale », pourrait être complété par des enquêtes régulières auprès des salariés de l'entreprise afin de vérifier s'ils

estiment disposer d'une véritable liberté d'adhésion au syndicat de leur choix, s'ils estiment pouvoir afficher leur engagement syndical, si la menace d'une discrimination les freine dans une éventuelle prise de mandat syndical. Ces enquêtes pourraient être présentées au comité d'entreprise. En effet, la liberté syndicale est souvent entravée par des phénomènes difficilement mesurables, tels que les menaces, les propos antisyndicaux qui sont plus facilement mesurés par des enquêtes.

D'autres propositions présentent dans le rapport de l'ODRS visent à améliorer les conditions d'exercice du droit syndical. Ainsi pour ne prendre qu'un exemple la proposition n° 21 : vise à « Permettre au juge d'ordonner des mesures d'éloignement du ou des responsable(s) d'acte de harcèlement ou de discrimination : » Nous constatons en effet qu'il est toujours difficile pour les salariés d'agir contre leur employeur, de dénoncer des pratiques délictuelles. L'une des raisons de ces difficultés tient au fait qu'une fois la dénonciation faite, et même si les salariés obtiennent gain de cause, les rapports de travail restent tendus. Cette proposition vise à créer les conditions d'un meilleur dialogue social et de meilleures conditions de travail. Si une telle mesure n'est pas possible en interne à l'entreprise, nous proposons que le juge ait le pouvoir d'imposer le déplacement de l'auteur de ces agissements sur un poste où il ne puisse plus nuire à la victime.