La FSU engagée

pour en finir avec les violences faites aux femmes

Les contacts utiles

*** Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)**

Recueille de manière anonyme les témoignages de victimes de toutes violences et délivre des conseils aux professionnel·les et délégué·es du personnel
contact : 51 boulevard Auguste Blanqui 75013 Paris (sur RV) – 01,45,84,24,24 (du lundi au vendredi de 9h30 à 15h) – contact@avft.org

*** Viols-femmes-informations**

Recueille de manière anonyme les témoignages de victimes d'agressions sexuelles et de viols. Délivre des conseils aux professionnel·les et délégué·es du personnel. contact gratuit depuis un poste fixe : 0 800 05 95 95 (du lundi au vendredi de 10h à 19h) Permanence téléphonique gérée par le collectif féministe contre le viol – www.cfc.asso.fr

*** Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles**

Prodigue une aide juridique aux victimes.
contact : 7 rue du Jura 75013 Paris – 01,42,17,12,00 – www.infofemmes.com

*** Violences femmes infos**

Créé par la Fédération Nationale Solidarité Femmes, dédié aux femmes victimes de violences.
Contact gratuit depuis un poste fixe : 39 19 (du lundi au samedi de 8h à 22h) 75 boulevard Macdonald 75019 Paris – fnsf@solidaritesfemmes.org

*** Mission Interministérielle pour la Protection des Femmes contre les Violences et la Lutte contre les Traite des Êtres Humains (MIPROF)**

Propose des formations et prodigue des informations pour les professionnel·les et les délégué·es du personnel.
Contact : 14 avenue Duquesne 75350 Paris 07SP – miprof@miprof.gouv.fr

*** Planning familial**

En fonction des départements : aide aux victimes de violences, prévention des violences à destination des jeunes par des modules d'intervention dans les établissements scolaires.

Édito

Engagé·es pour l'égalité réelle !

L'égalité entre les femmes et les hommes est loin d'être une réalité dans la vie quotidienne comme dans le monde du travail y compris dans la Fonction publique où les écarts de salaires sont encore parfois de l'ordre de 23%. Le monde du travail est aussi un lieu où les femmes subissent des violences. 80% d'entre elles disent être confrontées à des comportements sexistes.

Depuis toujours la FSU est engagée pour défendre les droits des femmes.

Elle revendique et lutte pour obtenir des avancées concrètes et permettre l'égalité au travail comme dans la vie : conditions de travail, rémunérations, déroulement de carrière, prévention des violences, lutte contre les stéréotypes, le sexisme, éducation à l'égalité fille/garçon dès le plus jeune âge… partout et donc aussi dans nos secteurs professionnels, il nous faut être vigilant·es et agir pour gagner ce qui malheureusement devrait aller de soi !

Ce livret est une contribution et un outil mis à disposition de toutes et tous pour mener ces batailles. Outil d'information tout autant que pour accompagner les femmes victimes de violences, il est aussi le témoignage de l'engagement de la FSU pour l'égalité réelle !

Bernadette Groison
Secrétaire générale de la FSU

Les violences faites aux femmes, c'est quoi ?

Selon l' ONU, les violences faites aux femmes sont «*des formes de violation les plus systématiques et les plus répandues des droits de l'homme. Elles sont ancrées dans des structures sociales sexistes plutôt que dans des actes individuels et isolés ; ces violences touchent toutes les femmes, indépendamment de leur âge, statut socio-économique, niveau d'éducation et région du monde ; elles se manifestent dans toutes les sociétés et constituent un obstacle majeur à l'élimination des inégalités entre les sexes et de la discrimination à l'égard des femmes dans le monde*».

Mesurer cet aspect social et structurel des violences faites aux femmes est essentiel dans la prise en charge syndicale des victimes : les violences s'exercent sur les femmes parce qu'elles sont femmes. Un deuxième aspect, tout aussi primordial, s'inscrit dans ce qu'on appelle le continuum des violences : elles prennent des formes multiples (meurtre, torture, viol…) or ces crimes ne sont jamais commis de manière inaugurale. Les violences verbales, les pressions psychologiques, les coups, les violences administratives, les harcèlements sont autant de brutalités qui participent à imposer un climat de peur et d'assignation aux victimes. Ces violences ont de lourdes conséquences sur la santé physique et mentale des femmes mais aussi sur leur carrière professionnelle. Les agissements sexistes peuvent diminuer leur sentiment de compétence et leur ambition, pouvant aller jusqu'à la démotivation, voire le retrait du poste de travail.

Pour la FSU, lutter contre l'ensemble de ces violences est essentiel pour l'émancipation des femmes et pour la construction d'une société égalitaire entre les femmes et les hommes.

Des chiffres qui parlent

223 000 femmes par an sont victimes de violences conjugales, 123 (en 2016) en meurent (1 femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint ou de son ex-conjoint).

22% des homicides sont dus aux violences faites aux femmes.

80 000 viols par an soit 1 viol toutes les 10mn. Ce chiffre est sous-estimé selon les associations qui recueillent les récits de femmes et évoquent celui de 250 000. Seulement 10 000 plaintes déposées et 2000 peines prononcées.

5% des viols et **25%** des agressions sexuelles se produisent sur le lieu de travail (enquête INSEE).

1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. 70% n'en parlent pas à leur employeur. Seules 5% d'entre elles portent plainte.

80% des femmes estiment qu'elles sont régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail.

Les violences sexistes et sexuelles au travail c'est quoi ?

Texte règlementaire

L'article 20 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a inséré un nouvel article dans le code du travail relatif à l'interdiction de tout « agissement sexiste ».

L'article L1142-2-1 : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, définit comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Harcèlement sexuel

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel précise : « *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle, qui soit porte atteinte à sa dignité, en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à leur encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».*

Le délit suppose des comportements de toute nature : propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes...qui sont imposés à la victime, répétés et présentent une connotation sexuelle.

Le non consentement de la victime est ainsi un des éléments constitutifs du délit. La loi n'exige nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante.

Enfin, il suffit que les comportements revêtent une ''connotation'' sexuelle et non un caractère explicitement et directement sexuel.

Le harcèlement sexuel est un délit passible de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende.

Agression sexuelle

Défini à l'article 222-22-2 du code pénal, une agression sexuelle se répartit juridiquement en deux catégories : les crimes (différentes sortes de viol) et les délits (agressions , atteintes et exhibitions sexuelles).

Les agressions sexuelles autres que le viol sont des délits. Elles sont définies comme « *un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise* ». Il peut s'agir par exemple de « caresse » ou d'attouchement de nature sexuelle.

Depuis 2013, constitue également une agression sexuelle «*le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers*».

La contrainte peut être physique ou morale. Elle peut résulter de la différence d'âge existant entre une victime mineure et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que l'agresseur exerce sur cette victime. La contrainte suppose l'existence de pressions physiques ou morales. La menace peut être le fait d'annoncer des représailles en cas de refus. Il y a recours à la surprise lorsque par exemple la victime était inconsciente ou en état d'alcoolémie.

Les conséquences pour les victimes, quelle que soit la forme de la violence sexuelle, sont importantes, nombreuses et durables, notamment anxiété, trouble du sommeil et/ou de l'alimentation, peurs intenses, culpabilité, dépression, isolement, conduites à risque ou agressives… Ces manifestations sont propres à

U. F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Les leviers pour l'action syndicale

La loi et le rôle de l'employeur

Dans les trois versants de la Fonction Publique, l'employeur·e doit s'assurer que les agents disposent de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique dans l'exercice de leur travail conformément à l'article 4141-1 du code du travail.

L'employeur·e a l'obligation d'agir lorsqu'il·elle constate qu'une situation de harcèlement ou de violence est susceptible de survenir au sein de son administration. L'autorité administrative est liée par certaines dispositions. Ainsi, l'article L1153-5 du code du travail prévoit que « *l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner* ».

L'employeur·e s'assure du suivi des victimes de violences ou de harcèlement sur le lieu de travail et participe à l'élaboration de la procédure de réintégration de ces agents au retour d'un absence liée à leur situation.

L'employeur·e doit être informé·e de tous les évènements à caractère violent ou de toutes les situations de harcèlement afin d'apporter les aménagements nécessaires au sein de l'environnement de travail pour que ne se reproduisent plus de telles situations. Il peut prendre des mesures de réorganisation des services, de réaménagement des tâches, de révision de la composition des équipes de travail.

L'employeur·e doit informer. L'article 222-33 du code pénal relatif au harcèlement sexuel doit être affiché dans les lieux de travail.

La responsabilité de l'administration peut être engagée devant un tribunal administratif dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'ont pas été prises et qu'un dommage en a résulté directement.

Les outils

Sanction : la suspension de fonction prévue à l'article 30 du statut général des fonctionnaires consiste à éloigner provisoirement du service l'agent, titulaire ou non, auteur d'une faute grave. Il s'agit d'une mesure conservatoire, temporaire, prise avant qu'une sanction disciplinaire soit éventuellement prononcée par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire et/ou une mesure décidée par l'autorité judiciaire.

Médiateur ou cellule d'écoute peuvent agir comme des dispositifs de prévention ou de signalement des actes de violences ou de harcèlement. Les cellules d'écoute sont des cellules de traitement des réclamations portant sur les situations de harcèlement, de violences ou de discriminations supposées ou avérées.

Accueillir des femmes victimes de violences au travail

La prise en charge des femmes victimes de violences

Les violences ont des conséquences lourdes sur les femmes qui en sont victimes. Il est toujours très pénible et difficile de les évoquer. Nombreuses sont les victimes qui présentent des signes de traumatisme pas toujours simple à déceler. Il n'est pas rare que ces femmes soient désorientées, que certains faits mentionnés semblent incohérents.

Or, notre rôle de syndicaliste n'est pas de mener l'enquête et encore moins de vérifier la matérialité des faits. Nous devons écouter, soutenir, conseiller, orienter voire proposer un accompagnement dans les procédures existantes. Durant l'entretien, il est nécessaire de replacer les faits dans leur contexte juridique et de désamorcer leur sentiment de culpabilité. Ce sont des axes importants dans la prise en charge.

Les interlocuteur-trices

Le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) peut identifier les risques psychosociaux dont le harcèlement et les violences au travail avec l'aide du de la médecine de prévention. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel.
Alerté·es d'une situation de danger, les membres du CHSCT peuvent mettre en œuvre une procédure spécifique :

- prévenir immédiatement l'employeur,
- consigner par écrit la situation sur le registre spécial de consignation des dangers prévu par l'article D4132-1 du code du travail et la mesure 15 de l'axe 4 du protocole égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le médecin de prévention a pour rôle d'éviter toute altération de santé des agents du fait de leur travail, de conseiller l'administration.

Il peut par ailleurs accorder un soutien psychologique, une écoute, accorder les premiers soins à la victime et peut aussi orienter vers les services, personnes ou instances compétentes pour gérer la situation.

Les représentant·es du personnel peuvent être interlocuteur·trices d'une victime de harcèlement ou de violence. Ils·elles jouent un rôle d'accompagnement des victimes. dans les démarches administratives et procédurales.

Le rapport circonstancié

Le rapport doit toujours faire référence aux faits et aux textes juridiques en vigueur. Les propos exacts de la victime doivent appuyer le rapport. Ils seront cités entre guillemets et en italique.

Vous devez joindre au rapport tous les éléments à votre disposition : plainte, rapport médical, témoignages écrits….

En introduction : vous précisez votre demande en résumant les faits et en nommant les parties en cause.

Il peut être rédigé de façon chronologique ou caractérisé selon les formes de violences. Si vous choisissez cette seconde modalité, les paragraphes généralement utilisés sont :

- Les violences verbales et le dénigrement du travail,
- L'inversion de la culpabilité,
- Les violences physiques exercées : harcèlements et/ou agressions,
- Le climat intimidant ou les intimidations au travail.

En conclusion : vous écrivez ce que vous, syndicaliste, pensez de cette situation au regard des textes juridiques.

Accueillir des femmes victimes de violences au travail

Les moments de la prise en charge

En amont du recueil de la parole d'une femme victime de violences, il peut être nécessaire de revoir le cadre juridique car il sera un outil essentiel de notre action syndicale.

Pendant l'entretien : la prise de notes est indispensable. Il est par conséquent préférable d'être au moins deux : une personne pour mener l'entretien et poser les questions, une autre pour noter explicitement les propos de la victime - les mots et les expressions exacts devront être retranscrits dans le rapport. L'entretien est éprouvant, dans l'idéal ne pas dépasser 1h30.

A la fin de l'entretien : expliquer précisément ce que vous proposez comme actions et assurez-vous de l'accord de la victime (orientation, médecine du travail, rédaction d'un rapport, saisine du CHSCT, plainte...). Si vous êtes indécis·es, proposez de la revoir et utilisez vos ressources : les militant·es FSU, l'AVF T, le CFCV ou autres associations qui sont aussi des personnels ressource et conseil pour celles et ceux qui recueillent la parole. Dans l'idéal, vous devez rédiger un rapport circonstancié pour aider la victime dans toutes les démarches envisagées.