



COVID-19

Restons vigilant·e·s



25 novembre 2021

**Agissons pour mettre
fin aux violences
faites aux femmes**

Des syndicalistes engagé·e·s au quotidien

Les violences sexistes et sexuelles sur les lieux de travail

En France, **une femme sur trois déclare avoir été victime** de harcèlement sexuel au travail. Chaque jour, 250 femmes sont victimes de viol ou de tentative de viol. Chaque année 1,2 million de femmes sont la cible d'injures sexistes¹. La prise de conscience de la réalité des violences sexistes et sexuelles (VSS) se fait de plus en plus nette, notamment depuis le déferlement de la vague *MeToo*. Et de nouvelles affaires de VSS éclatent chaque jour (pédocriminalité au sein de l'institution catholique, violences sexuelles sur des étudiantes de CentraleSupélec). Les violences sexistes et sexuelles sont massives et elles touchent tous les secteurs de la société.

Pour ce numéro de *Convergences*, **et en préparation de la journée du 25 novembre, journée internationale pour éradiquer les violences faites aux femmes** et pour laquelle vous trouverez le tract d'appel de la FSU, nous avons décidé de proposer

un dossier pratique sur ce sujet des VSS au travail. Parce qu'elle sont trop souvent euphémisées par le langage, minorées ou méconnues, nous proposons de qualifier clairement les violences sexistes et sexuelles : de quoi parle-t-on exactement, que dit la loi ? Que faire si je suis victime ou témoin ? Où trouver de l'aide ? Quelles ressources institutionnelles ou militantes pour m'informer ? Nous revenons aussi sur la toute récente publication du plan d'action national contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche, en réaction aux récentes affaires de violences sexistes et sexuelles dans les établissements du supérieur. Le sujet étant complexe et vaste, ce dossier n'a pas la prétention d'être exhaustif, il se veut juste un outil pour mieux comprendre ce que sont les VSS et comment on peut agir dans nos collectifs de travail.

Julie Robert

1. <https://www.noustoutes.org/manuel-action/>



Chorégraphie d'« A cause de Macron » lors de la manifestation du 5 octobre 2021

affiche stéphane dupont impression schraag

**"C'EST JUSTE
UNE
BLAGUE !"**

NON.

**IMPOSER DES PROPOS OU COMPORTEMENTS
A CONNOTATION SEXUELLE
EST UNE VIOLENCE.**

**LE HARCELEMENT SEXUEL EST UN DÉLIT,
PAS UNE BLAGUE.**

clasches.fr
clasches@gmail.com



Violences sexistes et

De quoi parle-t'on ?

Exemples de situation

« Votre supérieur hiérarchique vous reproche votre tenue jugée pas assez féminine pour une réunion stratégique. »

« Vous êtes père et vous faites face à des remarques dès lors que vous posez votre mercredi pour vous occuper de vos enfants. »

« Au travail, un de vos collègues vous appelle ma cocotte. »

Qualifications

Il s'agit de **paroles ou d'actes** **personne**, qui ont pour objet un **environnement hostile**.

« Un usager vous siffle parce que vous êtes en jupe. »

« Vos collègues miment un rapport sexuel pour rigoler, malgré votre gêne. »

Il s'agit d'un **acte unique** in **action** à **connotation sexuelle**.

« Votre collègue vous envoie des SMS à caractère sexuel alors que vous n'en avez pas envie. »

« Vos collègues miment régulièrement un rapport sexuel pour rigoler, ou vous racontent les détails de leur vie sexuelle malgré votre gêne. »

« Plusieurs de vos collègues vous font des remarques sur votre vie intime via la messagerie instantanée du service, malgré votre gêne. »

Il s'agit de propos, d'actes **offensants et humiliants**.

Ils portent atteinte à votre

Il peut s'agir aussi de propos **sonnes, de manière concer**

« Dans les espaces de convivialité, vos collègues ont affiché des posters à caractère pornographique. »

« Le harcèlement sexuel p **environnemental** ou d'amb **victime** subit les **provocati** deviennent insupportables

« Votre supérieur hiérarchique refuse de vous accorder une promotion tant que vous n'avez pas une relation sexuelle avec lui. »

Il s'agit d'une **pression grav**

« Lors d'un trajet en voiture ou lors d'une réunion, votre collègue met une main sur votre cuisse. »

Il s'agit d'**attouchements su** **comme intimes et sexuelles** **et le sexe), commis avec vic**

« Vous avez subi un acte de pénétration sexuelle sur votre lieu de travail. »

Il s'agit de tout acte de pénétration **(parties génitales, bouche, contrainte, menace ou surp**

sexuelles au travail

La loi vous protège

Il s'agit d'agissements sexistes.

(Art. 6 bis de la loi n° 83-634 sur les droits et obligations des fonctionnaires)

La personne qui a commis les faits encourt une sanction disciplinaire.

Il s'agit d'outrages sexistes.

(Art.621-1 du Code Pénal)

La peine encourue : une amende pour les contraventions de 4^e classe (jusqu'à 750 €) ou de 5^e classe (jusqu'à 1 500 €).

Il s'agit d'harcèlement sexuel.

(Art.222-33 du Code Pénal)

La peine encourue : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Il s'agit d'une agression sexuelle.

(Art. 222-22 du Code Pénal)

La peine encourue : 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende.

Il s'agit d'un viol.

(Art. 222-23 du Code Pénal)

La peine encourue : de 15 à 20 ans d'emprisonnement.

tes, uniques ou répétés, liés au sexe de la
et de porter atteinte à la dignité et de créer

posé : de blague, de comportement ou d'une
lle, qui sont dégradants et humiliants.

à connotation sexuelle. Ils sont répétés,

vie privée.

os et d'actes imposés par plusieurs per-
rtée, à une même victime.

eut consister en un harcèlement sexuel
iance, où, sans être directement visée, la
ons et blagues obscènes et vulgaires qui lui
s. » (CA Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017)

re, répétée ou non, pour obtenir un acte sexuel.

ur une des parties du corps considérées
s (les seins, les cuisses, la bouche, les fesses)
olence, contrainte, menace ou surprise.

étration sexuelle de quelque nature qu'il soit
avec doigts, etc.) commis avec violence,
rise.

Quoi faire pour trouver de l'aide ?

LES violences sexistes et sexuelles sont interdites. Partout. Concernant nos lieux de travail, les textes réglementaires, notamment pour la fonction publique la loi Le Pors (la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires), dans ses articles 6 bis à 6 quater définit clairement cette interdiction. Et dans son article 11, elle pose clairement le rôle de l'employeur : il a pour devoir de protéger les agent-es des violences subies sur le lieu de travail et d'engager une enquête dès lors qu'il est informé d'un signalement et de lancer une procédure disciplinaire et/ou pénale si les faits sont établis.

Si vous êtes confronté-es à une situation de violences sexistes et sexuelles au travail, deux démarches sont possibles et indépendantes l'une de l'autre :

- vous pouvez saisir votre employeur pour demander une protection et des sanctions contre la personne qui a commis les violences (procédure disciplinaire) ;
- vous pouvez porter plainte contre la personne qui a commis les faits à la police (dans n'importe quel commissariat) ou à la gendarmerie, ou en écrivant au Procureur de la République (procédure pénale). Votre plainte ne peut pas être refusée.

Voici quelques pistes pour trouver de l'aide, que vous soyez victime ou témoin d'actes de violences sexistes et sexuelles : il est essentiel de garantir votre sécurité et de trouver un conseil spécialisé sur vos droits et démarches. Des professionnel-les sur votre lieu de travail et des associations spécialisées peuvent vous aider et vous renseigner.

1) Sur le lieu de travail

- > Saisir le dispositif de signalement ou une personne référente spécialisée, qui permettent de vous renseigner sur vos droits et démarches.

Ces dispositifs de signalement doivent se déployer partout, en application de l'accord relatif à l'égalité femmes/hommes dans la fonction Publique de 2018, dont les principales dispositions ont été retranscrites dans le titre V de la loi de transformation de la fonction publique de 2019. Ils existent dans la quasi-totalité des établissements de l'enseignement supérieur et sont en cours de déploiement dans les académies.

- > Saisir la hiérarchie (encadrants, services de ressources humaines, chef-fes d'établissement), la médecine du travail, les représentant-es des personnels élu-es au CHSCT, les organisations syndicales.

2) En externe

- > Médecin traitant ou assistant et assistantes sociales qui peuvent apporter une écoute, constater les conséquences des violences subies et réaliser une attestation qui sera utile pour les démarches ultérieures.

3) Des structures et associations spécialisées

AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)

Elle assure une permanence téléphonique (**01 45 84 24 24**) au d'écoute et d'information sur les droits et démarches des victimes de violences sexuelles ou sexistes au travail, interventions judiciaires et formations.

→ www.avft.org

La Défenseure des Droits peut être saisie sur les situations de harcèlement sexuel.

La Défenseure des Droits et ses délégué-es peuvent vous renseigner sur vos droits et démarches et également conduire une enquête. Saisine en ligne :

→ www.defenseurdesdroits.fr

Les CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)

Ils informent, accompagnent et orientent les victimes sur les volets juridique, social et psychologique, à travers des permanences gratuites présentes dans tous les départements.

→ www.infofemmes.com

Ligne d'écoute Viols Femmes Informations

Au **0800 05 95 95**, anonyme et gratuit, animé par l'association Le Collectif féministe contre le viol (CFCV), permet une écoute et des renseignements sur les démarches des victimes de violences et d'agressions sexuelles, sous toutes leurs formes (viol, agressions sexuelles et harcèlement sexuel).

→ www.cfcv.asso.fr

Ligne d'écoute Femmes Violences Information

Au **3919**, numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels et professionnelles concernés, animé par la FNSF (Fédération Nationale Solidarité Femmes). Appel anonyme et gratuit 7 jours sur 7.

→ www.solidaritefemmes.org

Le site gouvernemental arretonslesviolences.gouv.fr vous renseigne sur vos droits et démarches, les associations près de chez vous.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Constituer un dossier

- Ne restez pas seul-e, n'hésitez pas à vous faire aider par un-e délégué-e du personnel, un-e collègue...
- Rédigez un compte rendu chronologique et détaillé des faits.
- Rassemblez des éléments de preuve (si possible, en amont du signalement) : témoignages, compte-rendu des faits circonstanciés, certificats médicaux, mails, SMS, etc.
- Ces éléments de preuves seront nécessaires dans vos démarches, si vous portez plainte et lors de l'enquête menée par votre employeur. Ce dernier pourra vous auditionner, ainsi que la personne qui a commis les faits et les témoins. Lors de cette audition vous pouvez être accompagné par une tierce personne de votre choix.

Pas une violence sexiste ou sexuelle sur mon lieu de travail !



Un plan d'action national contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR

Annoncé dès le début de l'été par la ministre F. Vidal, après une année universitaire 2020-21 marquée par une succession de témoignages accablants sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans les établissements du supérieur, le plan d'action national contre les VSS a été rendu public le 15 octobre.

MOINS d'un an après l'adoption du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹ par le comité technique ministériel (et par la quasi totalité des établissements du supérieur depuis), ce nouveau plan d'action peut induire une certaine confusion. En effet, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est présente dans le plan d'action pour l'égalité de 2020, mais aux côtés du traitement des discriminations, de tout acte de violence, et du harcèlement moral. La FSU, comme d'autres syndicats avait dénoncé cet amalgame portant le risque d'invisibiliser la question bien spécifique des VSS, alors même que l'accord pour l'égalité de 2018 y avait consacré un axe de travail à part entière. Il aura fallu que l'actualité des campus rattrape la ministre pour que les VSS fassent de nouveau l'objet d'un plan d'action spécifique.

Ce nouveau plan² comporte 21 mesures réparties en 4 axes de travail : la formation, le renforcement des dispositifs de signalement et de leur fonctionnement, la communication (sur les dispositifs et sur la notion de consentement) et la valorisation de l'engagement des étudiant-es et des personnels. *Le développement de la recherche sur les VSS*, même s'il ne constitue pas un axe à part entière, est évoqué comme une nécessité.

Certaines mesures sont réellement importantes. Les limites des dispositifs de signalement sont patentes : début octobre encore, une enquête menée à l'école CentraleSupélec³ mettait au jour un nombre de situations de VSS alarmant, alors même que le dispositif interne n'avait jamais été saisi. Entre méfiance et méconnaissance de ces dispositifs, la nécessité de leur renforcement est évidente. Le plan se saisit également des difficultés des établissements à articuler les signalements qui leur sont faits avec les procédures disciplinaires et les procédures pénales. Ceci ne peut qu'apporter une meilleure réponse aux victimes de VSS.

Contrairement au plan pour l'égalité professionnelle, ce plan est assorti d'un budget dédié de 7 millions d'euros. C'est à l'évidence un mieux, mais ce budget d'apparence conséquent est assorti d'une programmation budgétaire étalée sur 5 ans, entre 2021 et 2025, débutant la toute dernière année du quinquennat. Et surtout, l'essentiel des financements, notamment pour le renforcement des dispositifs de signalement se fera au moyen d'appels à projet, reproduisant sans fin les inégalités entre les établissements. L'égalité de traitement des victimes de VSS et un financement pérenne et conséquent sur ces questions est une nécessité.



Présenté comme une « nouvelle étape dans la lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur », ce plan d'action nécessitera vigilance et suivi syndical. Les organisations syndicales de personnels n'ont que très marginalement été associées à la réflexion sur le contenu de ce plan, et d'ailleurs, on peut remarquer que nombre d'actions s'adressent avant tout aux étudiant-es qu'aux personnels, alors même que les VSS sont présentes partout dans le monde du travail. On le voit, on est encore loin des exigences de la FSU et des associations féministes d'une loi-cadre et d'un budget d'un milliard d'euros pour lutter contre les VSS. Nous avons encore de bonnes raisons de participer aux manifestations du 25 novembre !

1. <https://www.education.gouv.fr/media/74975/download>

2. https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Parite_et_lutte_contre_les_discriminations/34/4/Plan_national_action_1421344.pdf

3. <https://www.letudiant.fr/etudes/ecole-ingenieur/agressions-sexuelles-a-centralesupelec-ouverture-d-une-enquete-par-le-parquet-d-evry.html>

Des ressources pour aller plus loin...

Les ressources institutionnelles ou militantes ne manquent pas pour s'informer, et se former à reconnaître et répondre aux violences sexistes et sexuelles. Retrouvez ci-dessous une sélection non-exhaustive de ressources utiles pour aller plus loin.



Les organisations syndicales, mais aussi de nombreuses associations féministes, en plus de fournir une aide immédiate pour orienter les victimes de VSS et les guider dans l'exercice de leurs droits, produisent beaucoup de ressources et de guides pratiques sur le sujet.

La FSU a produit en 2020 un livret de synthèse contre les violences faites aux femmes, véritable outil syndical regroupant modalités de défense concrète des victimes et pistes d'action.

→ <https://fsu.fr/livret-fsu-contre-les-violences-faites-aux-femmes/>

L'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) est spécialisée dans la défense des victimes de violences sexuelles au travail.

Elle propose diverses ressources notamment des modèles de lettres à télécharger mais aussi deux guides (mettre en cause l'employeur privé, mettre en cause l'employeur public), à retrouver sur la page « boîte à outils » :

→ <https://www.avft.org/boite-a-outils/>

L'association #NousToutes propose notamment de nombreuses formations gratuites sur les violences sexistes et sexuelles à destination d'un large public, en visioconférence. Beaucoup sont accessibles en replay :

→ <https://www.noustoutes.org/formations-lives/>

Le manuel d'action pour en finir avec les violences sexistes et sexuelles de Caroline de Haas paru chez Robert Laffont en 2021 y est présenté également.

→ <https://www.noustoutes.org/manuel-action/>

L'association Clashes, collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, est une association féministe de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur. Existant depuis le début des années 2000, ce collectif, précurseur dans la lutte contre les VSS dans le supérieur propose de nombreuses ressources de sensibilisation, notamment des affiches (nous en avons utilisé une en première page du dossier) :

→ <https://clashes.fr/agir/>

Le centre Hubertine Auclert, organisme associé de la Région Île-de-France est un centre d'expertise, de ressources et de formation qui promeut une culture de l'égalité et contribue à lutter contre les violences faites aux femmes. Il fédère un réseau francilien réunissant des associations, syndicats, collectivités locales et autres institutions. Il a produit un kit d'action pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail à destination des collectivités. Nous nous sommes largement inspirés de ce travail pour la rédaction de ce dossier :

→ <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/kit-d-action-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-pour-les-collectivites>

Le Défenseur des droits a produit en 2018 un dépliant « Vous êtes victimes de harcèlement sexuel au travail ? Faites respecter vos droits »

→ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/DDD-depliant-harcsexuel-2018.pdf



Les institutions produisent également beaucoup de guides, qui sont plus souvent à destination des employeurs que des victimes, mais qui permettent bien souvent d'éclairer les manquements des employeurs en matière de protection des agents-es.

Le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle a publié en 2016 un kit pour agir contre le sexisme au travail, 3 outils pour le monde du travail :

→ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

Le Ministère du travail et de l'emploi et de l'insertion a édité en 2019 un guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail :

→ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/egalite-femmes-hommes/article/lutte-contre-le-harcèlement-sexuel-et-les-agissements-sexistes>



Sociologie, psychologie...

Enquête VIRAGE (Violences et RAports de Genre), enquête sociologique menée par l'Institut national d'études démographiques (INED) en 2015.

Il s'agit d'une enquête quantitative portant sur les violences subies par les femmes et par les hommes. Elle a pour objectif de saisir les multiples formes de la violence et de l'aborder dans une perspective de genre : les différences d'expérience et de trajectoire des femmes et des hommes, les différentes manières d'être une femme ou un homme sont des aspects centraux de l'enquête.

Le chapitre 7, concernant les violences au travail établit que celles-ci sont un risque systémique. Il est à lire ici :

→ https://virage.site.ined.fr/fichier/s_rubrique/29712/virage_chapitre_travail.fr.pdf

Pour mieux comprendre les conséquences traumatiques des violences sur les victimes, voir en replay les analyses de Muriel Salmons, psychiatre, présentées en novembre 2020 devant les instances de la FSU :

→ <https://www.facebook.com/FederationSyndicaleUnitaire/videos/725619478361557>

Voir aussi les nombreuses ressources du site de son association mémoire traumatique :

→ <https://www.memoiretraumatique.org/>

Les 20 et 25 novembre 2021, la FSU toujours engagée contre les violences faites aux femmes

En France, les violences faites aux femmes ont augmenté de façon significative à l'occasion des confinements successifs. De nouvelles affaires de violences sexuelles éclatent chaque jour, révélant leur caractère massif et systémique : 94 féminicides ont déjà été commis depuis début janvier !

Engagée au quotidien pour les droits des femmes, la FSU se mobilise les 20 et 25 novembre contre les violences faites aux femmes.

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) sur les lieux de travail

Les faits

- **1 femme sur 3** déclare avoir été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail
- Seuls **3 cas** de violence sur **10** sont rapportés à l'employeur
- Dans **40 %** des cas, la résolution s'est faite **au détriment de la victime**
- Seulement **40 %** des agresseurs présumés ont été **sanctionnés**



L'inaction du gouvernement

Le gouvernement refuse de faire évoluer la loi pour y intégrer les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ! La convention n°190 de l'OIT, adoptée par 183 pays grâce à la mobilisation internationale des féministes et des syndicalistes, impose pourtant de mettre en œuvre de mesures de prévention contre les violences et le harcèlement au travail

La loi dite de Transformation de la Fonction publique (LTFP) conduit à l'affaiblissement des compétences des actuels CHCST, instances de représentation des personnels pourtant indispensables pour traiter efficacement des questions de sécurité et de conditions de travail et donc des VSS sur les lieux de travail

De nombreux employeurs publics, dont l'Éducation nationale, sont à la traîne dans la mise en application des plans d'action égalité professionnelle

La FSU dans l'action, aux côtés des personnels !

Partout, la FSU intervient pour protéger la situation d'emploi et la carrière des victimes (aménagement d'horaires, de postes, prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais etc...)

La FSU intervient dans les instances nationales et de proximité (régionales, académiques, départementales...) pour exiger que les plans d'égalité professionnelle soient financés à hauteur des enjeux : des moyens pour la prévention et l'accompagnement des victimes doivent être dégagés sans délai.

Prévention des violences et rôle de l'école

Les faits

Dans le sillage de #MeToo, le #Metooinceste, en libérant la parole des victimes, a permis de révéler l'ampleur de ces crimes. Alors que près d'un-e français-e sur 10 a été victime d'inceste, le gouvernement doit aller au-delà des déclarations d'intention et modifier la loi pour offrir une véritable protection aux victimes.

C'est l'ensemble du système qui doit être repensé en profondeur : de la détection, à la protection et à la réponse pénale. L'école joue un rôle essentiel dans la détection de ces situations.

Les revendications de la FSU

- Dans toute la Fonction publique, la FSU revendique le renforcement et le développement de la formation de tous les professionnels et des équipes pluridisciplinaires permettant le repérage de ces situations, en particulier par le renforcement des moyens dédiés au service social et à la consultation des infirmier-es dans les établissements scolaires.

- Des procédures rigoureuses et claires doivent être déployées pour que chaque parole libérée puisse trouver écho dans les actes.
- La FSU exige le déploiement à l'École d'une campagne de sensibilisation à ces violences à destination des élèves.
- Prévenir les violences, c'est aussi éduquer à l'École de l'égalité : l'éducation à la santé, à la vie sexuelle et affective doit devenir enfin effective.

La FSU intervient régulièrement auprès des employeurs publics pour qu'ils tiennent leurs engagements, forment les personnels et leur donnent les moyens de mettre en œuvre des politiques de prévention et de détection des violences sexistes et sexuelles, et de véritables actions de protection des victimes.

Dans l'Éducation nationale, la FSU intervient avec détermination pour renforcer l'enseignement à l'égalité filles/garçons et l'éducation à la sexualité.

La FSU engagée contre les violences faites aux femmes

Pour un plan d'urgence contre toutes les violences faites aux femmes sur l'ensemble du territoire, la FSU appelle à participer aux manifestations au côté de Nous Toutes le 20 novembre prochain et à construire partout des actions intersyndicales dans le cadre du 25 novembre. Elle dépose un préavis de grève à cet effet.

Ensemble mobilisons-nous pour forcer ce gouvernement à prendre enfin des mesures ambitieuses et concrètes contre les violences sexistes et sexuelles.



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**