

Pour le droit des femmes



**LE SNEP-FSU ENGAGÉ
CONTRE LES VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES**



Les violences faites aux femmes sont l'une des violations des droits humains les plus répandues dans le monde. Les violences sexuelles et sexistes (VSS) traversent toutes les sociétés, les classes sociales, les espaces (le privé, le travail, l'école...) et sont systématiquement exacerbées dans les pays en conflits.

Avec 844 féminicides depuis 2017 et plus de 97 000 viols recensés chaque année, dont 8 000 sur les lieux de travail, la France n'est pas épargnée par ce fléau. Pourtant, les VSS ne sont pas une fatalité. Des lois existent qui obligent les employeurs publics et privés à protéger les victimes. Faute de politiques volontaristes et de moyens financiers ambitieux, elles ne sont pas appliquées. Alors qu'au moins 3 milliards d'euros seraient nécessaires pour mener une politique ambitieuse, la France ne dépense que 184 millions d'euros – ce qui constitue son plus petit budget.

Si les discours publics incitent les victimes à parler, le traitement médiatique, politique et judiciaire des hommes publics mis en cause, n'envoie pas, loin s'en faut, un signal clair quant au soutien des victimes.

Le SNEP avec la FSU a œuvré sans relâche pour que les plans d'actions dans la fonction publique soient porteurs d'une prise en charge des VSS au travail, en mettant notamment en place des personnels ressources. Le SNEP avec la FSU poursuit son combat pour que ces plans ne restent pas lettre morte et que les moyens nécessaires à une réelle volonté d'éradication des violences soient mis en place.

Ce livret du SNEP-FSU permettra à chacun-e d'avoir quelques chiffres éclairants sur ce phénomène structurel, mais il se veut aussi un outil pratique pour connaître les droits en matière de sécurité de prévention et les obligations des employeurs pour faire cesser les violences.

Le SNEP avec la FSU appelle l'ensemble de la profession à se mobiliser pour porter l'urgence de la prise en compte de la parole des victimes et garantir à chacun-e son droit fondamental de vivre à l'abri des violences.

@ coralie.benech@snepfusu.net

*Dossier préparé par Lucile Grès, Émilie Jankowiak,
Valérie Justum, Sonia Lajaumont et Pascal Martin*

Introduction

Ce guide a été conçu par le secteur égalité du SNEP-FSU et a pour objectif d'explicitier ce que sont les violences sexuelles et sexistes (VSS). Aider la profession à savoir reconnaître et qualifier les VSS représente un enjeu majeur dans l'exercice de notre métier. De ladite « blague » au harcèlement, des agissements sexistes aux agressions, les faits sont qualifiés par la loi. Qui n'a jamais entendu dans son établissement une remarque relative à sa tenue ou à celle d'une collègue, une allusion ou une blague sexiste ? Sous couvert d'humour, ces agissements peuvent porter atteinte à la dignité d'un groupe ou d'une personne en particulier.

Si la lutte contre les VSS fait l'objet de communications politiques, d'interventions médiatiques, où en est-on vraiment et comment agir pour que les choses changent ?

Le sexisme ne recule pas en France. Au contraire, il perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. Dans son rapport sur l'état du sexisme en France publié en janvier 2023, le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) précise qu'« en dépit d'une sensibilité toujours plus grande aux inégalités depuis #Me-Too, les stéréotypes sexistes perdurent. L'opinion est paradoxale : elle reconnaît et déplore l'existence du sexisme mais ne le rejette pas en pratique, majoritairement chez les hommes. « La persistance du sexisme dit « ordinaire » est d'autant plus préoccupante qu'elle peut conduire aux manifestations les plus violentes. »

L'Éducation Nationale est en retard pour prendre en charge ces questions, que ce soit pour les personnels ou dans les établissements scolaires. La loi de transformation de la fonction publique oblige le ministère à publier des éléments statistiques et à mettre en place des plans d'actions pour lutter contre les inégalités femmes-hommes, comprenant la mise en place de cellules de veille et de référent-es académiques (femmes-hommes et filles-garçons.). Il a fallu une détermination importante des militant-es de la FSU pour obtenir ce dispositif de recueil et d'accompagnement des situations de violences sexistes et sexuelles dans tous les ministères et que les violences conjugales y soient intégrées. Ces dispositifs commencent à se mettre en place mais ne bénéficient pas tous d'une grande campagne nationale pour les populariser auprès des agent.es. L'Éducation Nationale n'échappe pas au même constat : les VSS existent là aussi et tout reste encore à gagner dans la mise en œuvre ainsi que dans l'attribution de moyens spécifiques pour lutter efficacement contre les inégalités et les violences au sein de nos écoles. Mais c'est aussi individuellement et collectivement que nous devons agir, notamment dans la compréhension des mécanismes et l'amélioration de nos agissements.

Le guide du SNEP-FSU aborde la question des VSS dans leur ensemble pour essayer de comprendre les mécanismes à l'œuvre.

Conçu en cinq parties, il permet :

- de définir ce que sont les VSS,
- de présenter les chiffres,
- d'analyser les phénomènes de résistance,
- de développer des pistes pour lutter contre les VSS,
- d'avoir accès à des ressources utiles sur ces questions.



PARTIE I

LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, C'EST QUOI ?

Ces violences revêtent un caractère social et structurel : elles s'exercent sur les femmes parce qu'elles sont femmes. Elles s'inscrivent également dans ce qu'on appelle le continuum des violences, prenant des formes multiples.

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 peuvent aller jusqu'au crime, dont le meurtre, la torture, le viol et les mutilations. Elles ont de lourdes conséquences sur la santé physique et mentale des femmes, mais aussi sur leur carrière professionnelle.

Cinq ans après #MeToo, le rapport annuel 2023 du HCE entre les femmes et les hommes sur l'état des lieux du sexisme en France, dresse le constat d'une société française qui demeure très sexiste dans toutes ses sphères : les femmes restent inégalement traitées par rapport aux hommes, et elles restent victimes d'actes et propos sexistes dans des proportions importantes. De fait, le nombre et la gravité

de ces actes augmentent dans tous les espaces : public, privé, professionnel, scolaire, universitaire, numérique...

Le peu de données publiques montre un manque de volonté de rendre obligatoire la transparence sur ces violences.

Un lien est à établir entre sexisme et violence :

Le sexisme est défini par « une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, un ensemble de manifestations des plus anodines en apparences (remarques) aux plus graves (viols, meurtres). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique, exclusion de nombreuses sphères et modification des comportements) »⁽¹⁾.

Et un continuum des violences...

Le HCE souligne « le lien entre le sexisme ordinaire (...) et les suites qu'il suscite en matière de domination et de

violences »⁽¹⁾. Le constat est inquiétant « le sexisme ne recule pas en France. Au contraire, certaines de ses manifestations les plus violentes s'aggravent et les jeunes générations sont les plus touchées. »

« Les biais et les stéréotypes de genre, les clichés sexistes et les situations de sexisme quotidien continuent d'être banalisés (...). Du sexisme quotidien dit « ordinaire » jusqu'à ses manifestations les plus violentes, il existe un continuum des violences, l'un faisant le lit des autres. »

Des phénomènes nouveaux apparaissent et/ou s'affirment :

Violence en ligne, virulence accrue sur les réseaux sociaux, barbarie dans de très nombreuses productions de l'industrie pornographique, affirmation d'une sphère masculiniste et antiféministe. À ces phénomènes, s'ajoutent des signaux manifestes de recul pour les droits fondamentaux des femmes, notamment sexuels et reproductifs, à l'international.

(1) Rapport sur l'état du sexisme en France publié en janvier 2023, le Haut Conseil à l'Égalité (HCE).

NOTIONS CLÉS

AGISSEMENT SEXISTE

L'agissement sexiste est défini dans l'article L1142-2-1 du code du travail et l'article 6 bis de la loi de 1983 (Fonction Publique) 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 ». 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 sexuel ». Ce type d'agissement, en apparence de moindre intensité, peut avoir des conséquences graves pour les salarié-es qui en sont victimes. Il peut créer de la souffrance chez les femmes qui le subissent, diminuer leur sentiment de compétence et leur ambition, pouvant aller jusqu'à la démotivation, voire le retrait du poste de travail.

Dans son rapport du 6 mars 2015, le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a illustré les différentes manifestations du sexisme dans le monde du travail qui recouvrent :

- les remarques et blagues sexistes : les incivilités à

raison du sexe, la police des codes sociaux du sexe.

Exemple : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril »

- les interpellations familières ; exemple : employer des termes comme « ma poulette, ma belle, ma petite »
- la fausse séduction ; exemple : remarques appuyées sur la coiffure, la tenue, une remarque du chef d'établissement à une collègue d'EPS « ça vous va bien habillée en civil ! »
- le sexisme ordinaire ; exemple : valoriser une responsable en vantant des qualités attachées aux stéréotypes de sexe tels que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie... « c'est bien que vous arriviez dans cette équipe vous allez apporter de la sensibilité ! » « c'est une classe difficile, ce serait bien que Jérôme soit professeur principal (PP). » « Cette élève est fragile c'est bien qu'elle ait une P.P. femme pour la suivre »
- les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.

OUTRAGE SEXISTE

Il est défini par l'article 621-1 du code pénal comme « Le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte

atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

La **FSU** exige un financement ambitieux des **cellules d'écoute** dans la Fonction publique pour **protéger les agentes** sur l'ensemble du territoire et dans tous les services.

#25novembre
journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

U.F.S.U.

ENGAGÉES POUR ERADICHER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

HARCÈLEMENT SEXUEL

C'est une notion complexe à définir car elle recouvre une multitude de propos et comportements et peut en conséquence prendre des formes très diverses.

Deux formes de harcèlement sexuel :

Référence : Guide pratique et juridique « harcèlement sexuel et agissement sexiste au travail : prévenir, agir, sanctionner ». Ministère du travail. Mars 2019

1^{ère} forme : la pression grave d'obtenir un acte de nature sexuel (dit « harcèlement sexuel assimilé ») « Aucun salarié ne doit subir des faits (...) assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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 (article L 1153-1 du code du travail). C'est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels.

Exemple : « On passe la soirée ensemble et on reparle de ta promotion demain ? »

2^{ème} forme : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés « Aucun salarié ne doit subir des faits (...) assimilés au harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportement à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit

créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (article L.1153-1 du code du travail).

Moins facilement appréhendable, cette catégorie regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

Exemple : « Toi, t'as l'air d'être une allumeuse ! »

Harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental

Jurisprudence. En février 2017, la Cour d'Appel d'Orléans a condamné un journal à 78 500 € de dommages intérêts pour environnement de travail sexiste. Elle a considéré que « Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

Exemple : « Propos sexuels en salle des professeur-es, affichage de calendriers pornographiques »

Depuis la loi du 3 août 2018, la définition pénale du harcèlement sexuel a été étendue sur deux points : les propos à connotation sexiste et l'exigence de répétition des faits si plusieurs personnes agissent de manière concertée (sont visés notamment les faits de « cyber-harcèlement »)

Sanction pénale : peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

INJURE PUBLIQUE À CARACTÈRE SEXISTE

« Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. » (Article 33 de la loi de 1881) Publique = par voie de presse, sur les réseaux

sociaux ou face à un public ne partageant pas une communauté d'intérêt.

Exemple : « Espèce de salope ! »

AGRESSION SEXUELLE

L'agression sexuelle est un délit défini par l'article 222-22 du code pénal comme « un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise.»

Cinq zones du corps sont concernées : fesses, seins, sexe, bouche, entre les cuisses.

La peine encourue est de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende, pouvant être portée jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes (article 222-27 et suivant du code pénal).

Exemples : mettre une main aux fesses, des baisers forcés.

VIOL

Le viol est un crime défini par les articles 222-23 à 222-26 du code pénal comme « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise. ». Est donc considéré comme un viol toute acte de pénétration buccale, vaginale ou anale, effectuée par

le sexe, un doigt ou un objet. (2). Il est passible a minima de 15 ans de réclusion criminelle jusqu'à perpétuité.

Exemples : fellation forcée, pénétration non consentie

PARTIE II

DES CHIFFRES

A l'école, dans le domaine du sport, dans tous les milieux professionnels et dans tous les pans de la société, les violences existent. Il suffit de se pencher sur quelques chiffres pour le comprendre.

AU PLAN GÉNÉRAL

- 147 personnes ont été victimes de féminicides en 2022.⁽³⁾
- 94 000 femmes sont victimes de viols ou tentatives de viol par an en France, soit 250 femmes adultes par jour.⁽³⁾
- 553 000 agressions sexuelles sont commises par an en France.⁽³⁾
- Sur les situations de « sexisme ordinaire » : 57 % des femmes ont déjà subi des « blagues » ou remarques sexistes (2 femmes sur 3 au sein des catégories socio-professionnelles supérieures), 41 % un déséquilibre dans les tâches ménagères, 41 % des sifflements ou gestes déplacés, 38 % des situations de mansplaining, 29 % des remarques faites sur leur tenue ou physique...⁽¹⁾
- 86 % des victimes de sexisme sont des femmes, et 16 % sont mineures.⁽¹⁾
- 91 % des mis en cause sont des hommes.⁽⁸⁾
- 14 % déclarent avoir subi « un acte sexuel imposé » c'est-à-dire une agression sexuelle ou un viol (22 % des femmes de 18 à 24 ans), 22 % ont déjà vécu une situation d'emprise psychologique ou de jalousie excessive imposée par leur conjoint, 15 % ont déjà subi des coups portés par leur partenaire ou ex-partenaire (20 % chez les 50-64 ans).⁽¹⁾
- Les femmes représentent 85 % des victimes de ces meurtres conjugaux.⁽¹⁾
- 2017, 16 829 hommes et 730 femmes ont été condamné-es pour violences entre partenaires.⁽⁹⁾

- 80 % des plaintes pour violences au sein du couple sont classées sans suite.⁽¹⁾
- 65 % des victimes de féminicides avaient préalablement saisi les forces de l'ordre ou la justice.⁽¹⁾
- 90 % des plaintes pour harcèlement sexuel au travail sont classées sans suite.⁽¹⁾

DANS LE MONDE DU TRAVAIL TOUS SECTEURS CONFONDUS

55 % des Françaises affirment avoir déjà été victimes d'une forme de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle.⁽⁷⁾

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Circulaire du 09 Mars 2018 :

- 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.
- Près de 30 % des victimes n'en parlent à personne.

AU SEIN DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Jusqu'à présent, il n'y avait pas eu de diagnostic chiffré. Le SNEP-FSU milite pour que la récente mise en place des dispositifs de lutte contre les VSS permette d'établir un diagnostic.

CHEZ LES JEUNES

- 40 % des femmes victimes de violences sexuelles avaient moins de 15 ans au moment des faits, et 16 % étaient des adolescentes de plus de 15 ans.⁽⁴⁾
- En 2019, les mineur-es représentent plus de la moitié (55 %) des victimes de violences sexuelles (viols, agressions et harcèlement sexuels) connues des forces de sécurité. Cela représente plus de 30 000 enfants et adolescent-es.

- Parmi ces victimes mineures, 80 % sont des filles.⁽⁵⁾
- 20 % des filles (13 % pour les garçons) rapportent avoir été insultées en ligne sur leur apparence physique (poids, taille ou de toute autre particularité physique).⁽⁶⁾
- 17 % des filles et 11 % des garçons déclarent avoir été confronté-es à des cyberviolences à caractère sexuel par le biais de photos, vidéos ou SMS envoyés sous la contrainte et/ou diffusés sans l'accord et/ou reçus sans en avoir envie. Cela concerne ainsi près de 3 filles et 2 garçons dans chaque classe.⁽⁶⁾

DANS LE MILIEU SPORTIF

Chiffres du ministère des sports au 31.12.2022 :

- 907 personnes (96 % d'hommes) ont été mises en cause pour violences (toutes formes confondues). 78 % des victimes sont des femmes. 83 % étaient mineures au moment des faits. 65 fédérations sportives sont concernées.
- 83 % des signalements concernent des violences à caractère sexuel : **257** victimes (37 %) avaient moins de 15 ans au moment des faits. **45** signalements concernent des structures de haut niveau (Pôles Espoirs, Pôles France, centres de formation de clubs professionnels). **11** signalements visent des faits de violences dans un contexte de bizutage. **16** signalements sont liés à des cas d'inceste. **13** signalements concernent des affaires en lien avec le handicap.

(1) Etat des lieux du sexisme en France, rapport du Haut Conseil à l'Égalité (janvier 2023)

(2) Guide : lutter contre les VSS dans la fonction publique, novembre 2022

(3) Caroline De Haas pour « En finir avec les violences sexuelles et sexistes » (Édition Robert Laffont, 2021)

(4) source, enquête VIRAGE INED, 2016.

(5) source, Lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes, 2020.

(6) Enquête 2015-2016 centre Hubertine Auclert

(7) 2019 étude IFOP

(8) Selon les plaintes enregistrées par les forces de l'ordre, chiffres disponibles dans le 1er état des lieux du sexisme publié par le HCE en 2019

(9) Observatoire national des violences faites aux femmes, novembre 2018



PARTIE III

DÉSINVISIBILISER LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Dans tous les pans de la société, des idées reçues, contre-vérités, une minoration ou remise en cause de la réalité sont souvent à l'œuvre concernant les VSS⁽³⁾. Cette partie propose de penser quelques outils permettant de construire des arguments, que ce soit sur les lieux de travail, les cours, au sein des établissements scolaires afin de désinvisibiliser les violences faites aux femmes.

“Chez nous, les VSS ça n'existe pas !”

Nous l'avons vu dans les chiffres, aucun milieu ni espace n'est en dehors de ces violences, la prise de conscience doit donc se faire avec les chiffres qui ne relèvent pas d'une opinion mais de faits.

“La lutte anti-sexiste va trop loin, on s'acharne sur les hommes !”

En effet, de nouveaux phénomènes de « backlash » ont marqué l'année 2022. Cinq ans après #MeToo, une

partie des hommes se sent fragilisée, parfois en danger, agressée et peut trouver une voix d'expression politique dans de nouveaux mouvements virilistes, très masculins en particulier sur les réseaux sociaux.⁽⁵⁾

4 hommes sur 10 considèrent « qu'on s'acharne sur les hommes »

Ce mécanisme « d'inversion de la culpabilité » en matière de violences sexistes est très puissant. La dénonciation de ces violences masculines dérangerait plus que la réalité de ces violences en elles-mêmes.⁽⁴⁾

Selon l'ONU, une femme sur trois est victime de violences masculines dans le monde ;

Le conseil de l'Europe (2022) rappelait que « pour les femmes de 16 à 44 ans la violence domestique serait la première cause d'invalidité pour les femmes, avant le cancer, les accidents de la route et la guerre. »

En 2014, une enquête menée par le défenseur des droits sur le harcèlement sexuel au travail, montrait que 70% des femmes en avaient parlé, mais personne ne les avait écoutées.

En 2017, le mouvement #MeToo a été analysé comme un mouvement de libération de la parole. Mais les femmes parlaient déjà, c'est bien une meilleure écoute qui a commencé à leur permettre de pouvoir s'exprimer et qui a eu du retentissement même si certains tentent de le décrédibiliser.

“C'est de l'humour, on ne peut plus faire de blague !”

L'agissement sexiste est puni par la loi. Finalement, la blague n'est pas à l'ordre du jour. Dans le monde du travail, la loi est stricte et ne s'intéresse pas à l'aspect drôle de la remarque.

Il est ici question de dignité humaine. La « dite » blague, même si elle peut provoquer le rire est une forme de violence dès que la dignité d'une personne ou d'un groupe est atteinte. Par ailleurs, le propos peut alimenter la discrimination envers un groupe qui est déjà discriminé.

PARTIE IV

DES PISTES À DÉFENDRE POUR LUTTER CONTRE LES VSS

AU PLAN GÉNÉRAL

Il reste encore un long chemin à parcourir afin de lutter contre les VSS. Si 3 milliards d'euros sont nécessaires, d'autres mesures d'urgence sont indispensables :

- Des moyens dédiés à la formation sur les questions d'égalité
- Une meilleure prise en charge des victimes et des procédures claires de recueil et de traitement de la parole
- Des dossiers suivis et une protection des victimes renforcée
- L'application des obligations des employeur-euses (public et privé)
- Des actions de sensibilisation dans les écoles, dès le plus jeune âge et des réflexions sur les pratiques professionnelles

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Même si le cadre réglementaire existe, il ne suffit pas à lutter efficacement contre les VSS. Les textes doivent être appliqués.

Les obligations de l'employeur-euse :

Article L4121-1 du Code du travail : « L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » Il doit également prendre "toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Article 40 du Code de procédure pénale :

« Tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République ».

Concernant la fonction publique, la circulaire du 09 mars 2018 prévoit la mise en œuvre d'engagements autour

de trois axes pour lutter contre les VSS :

- Prévenir
- Accompagner et soutenir
- Prendre des sanctions

À L'ÉDUCATION NATIONALE

Pour le SNEP-FSU, la formation des personnels et les moyens octroyés à la mise en place des politiques de prévention ne sont pas à la hauteur des enjeux. Il est urgent de former tous les personnels à la lutte contre les VSS comme le prévoit l'axe 3 des plans d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes. L'impulsion a été donnée dans tous les ministères, avec notamment l'axe 5 relatif aux violences sexistes et sexuelles. Cependant, il faudra une politique plus volontariste pour que chaque agente victime soit véritablement accueillie et accompagnée par son administration.

Le SNEP, avec la FSU demande :

- De la transparence dans le traitement des dossiers de victimes en intégrant les élu.es VDHA (violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste) aux décisions prises et aux orientations stratégiques, en leur donnant des moyens de mener à bien leur mission syndicale
- Des campagnes de sensibilisation et d'information sur tous les lieux de travail
- L'abrogation du jour de carence pour les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles dont les violences intrafamiliales
- Des logements d'urgence et d'autres pérennes réservés pour les victimes et des droits nouveaux en termes d'accompagnement social et professionnel doivent être mis en œuvre

DU CÔTÉ DES JEUNES

L'école est un lieu perméable à ces violences. Elle doit jouer son rôle en

participant à la déconstruction de ce phénomène social d'envergure.

Éduquer à l'égalité et faire cesser ces violences doit être une priorité. Cela doit passer par la mise en œuvre effective des 3 heures annuelles d'éducation à la sexualité (circulaire du 30/09/2022) pour les élèves et une formation obligatoire initiale et continue des professionnel-les de l'EN.

En dehors du milieu scolaire, développer un environnement favorable à l'éducation à la sexualité dans les lieux alternatifs de scolarisation et de sociabilité (par les institutions chargées de la protection judiciaire de la jeunesse et de l'accueil des jeunes en situation de handicap, les professionnel-les de l'aide sociale à l'enfance et de l'animation des centres de vacances et de loisirs etc.) fréquentés par les jeunes doit aussi être une priorité.

DANS LE MILIEU SPORTIF

Pour le SNEP-FSU, le ministère doit appliquer la loi en octroyant les moyens nécessaires :

- Assurer la prévention des violences sexuelles dans le sport
- Appliquer l'obligation de formation aux VSS dans le sport (loi du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France a modifié l'article L. 211-7 du code du sport
- S'assurer que tous-tes les intervenant-es placés au contact des mineur-es ne font pas l'objet d'une inscription au FIJAISV (le fichier automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes) ou d'une condamnation qui leur interdit d'y exercer
- Assurer l'obligation pour les dirigeant-es de club de signaler, auprès de l'autorité administrative, les comportements à risques des bénévoles qu'ils/elles emploient



ENGAGÉ-ES
POUR LES
DROITS DES
FEMMES



PARTIE V

TÉMOIN OU VICTIME : QUI CONTACTER ?

En cas de VSS, l'agent.e peut engager deux types de procédure. Ces procédures sont indépendantes. Une personne peut ne pas porter plainte au niveau pénal et le faire au niveau disciplinaire par exemple.

Procédure administrative : code du travail et code général de la fonction publique (1^{er} mars 2022).

Dans toutes les démarches administratives l'agent.e a le droit d'être accompagné.e syndicalement.

L'employeur.euse a le devoir d'assurer la santé et la sécurité des personnels (Article L. 4121-1 du code du travail et décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).

Ses obligations en matière de VSS sont de trois ordres : PRÉVENIR-FAIRE CESSER-SANCTIONNER. La circulaire du 9 mars 2018 est un appui important pour les faire respecter.

Si l'employeur.euse ne met pas en œuvre ses obligations et ne protège pas la victime il est possible d'engager une procédure au tribunal administratif (le syndicat peut accompagner).

Procédure pénale : elle nécessite un dépôt de plainte auprès de la police ou de la gendarmerie. Un accompagnement doit être envisagé par un avocat ou un service d'aide juridique. Cette procédure s'inscrit dans un temps long.

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. » Article 40 du code de procédure pénale.

PROTECTION FONCTIONNELLE : protéger et accompagner les victimes

L'article 11 de la Loi du 13 juillet 1983 prévoit la « protection fonctionnelle » des agents et agentes de la fonction publique, titulaires ou non.

« La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer le cas échéant le préjudice qui en résulte ».

La protection fonctionnelle recouvre ainsi trois obligations pour tout employeur public : prévention-assistance juridique-réparation (Circulaire 9 mars 2018, 2.2 Protéger et accompagner les victimes).

« La protection fonctionnelle doit être appropriée au regard des circonstances de lieu et de temps et peut prendre des formes diverses à la main de l'employeur : assistance ju-

ridique avec possibilité d'une prise en charge de certains frais d'avocats dans le cadre de poursuites judiciaires, soutien de l'administration, prise en charge médicale, information du procureur dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale, accompagnement psychologique et administratif, etc. » issu du Guide des outils statutaires et disciplinaires : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, novembre 2022, Ministère de la transformation et de la fonction publique, direction générale de la fonction publique.

« Les agents s'estimant victimes d'une violence sexuelle ou sexiste dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions **seront informés de la possibilité de demander à bénéficiaire de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle.** » Mais la collectivité peut décider d'accorder sa protection à sa propre initiative (CE, 10 juillet 2020, n°427002) ».

Attention cependant, dans les faits, malgré les obligations faites à l'employeur-euse, c'est encore souvent aujourd'hui à l'agent-e s'estimant victime d'en faire la demande.

AU NIVEAU SYNDICAL

Votre section académique du SNEP



Un contact syndical peut aussi être pris auprès du/de la référent-e représentant-e des personnels concernant les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et

agissements sexistes de chaque Comité Social Académique et Formation Spécialisée Académique.

AU NIVEAU DES RECTORATS

Au MENJS, les CSA, Comités Sociaux d'Administration et la FS, Formation Spécialisée, qui remplacent les Comités Techniques et les CHSCT (conséquence de la Loi de transformation de la fonction publique en 2022) ont en charge « la protection, la santé, l'hygiène et la sécurité des agent-es » dont la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Dans chaque académie, possibilité de contact direct auprès du/de la référent-e égalité professionnelle du rectorat et plus particulièrement pour les situations de violences sexistes et sexuelles auprès du/de la res-

ponsable du dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ce dispositif est créé à l'attention des victimes et des témoins de ces actes pour recueillir leur signalement, être suivi-es et orienté-es vers les services et professionnel-les compétent-es chargé-es de leur accompagnement et de leur soutien ainsi que vers les autorités hiérarchiques compétentes pour prendre toute mesure appropriée, y compris conservatoire, et assurer le traitement des faits signalés.

Ce dispositif existe également au sein du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et du ministère des sports.

La **FSU** exige du gouvernement qu'il consacre un **budget** à la hauteur des enjeux : au moins **3 milliards d'euros**.

#25novembre
journée internationale
de lutte contre les
violences faites aux
femmes

ENGAGÉ-ES POUR
ÉRADIQUER LES
VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES
AU TRAVAIL

RESSOURCES :

- 1 - Guide des outils statutaires et disciplinaires : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, novembre 2022, Ministère de la transformation et de la fonction publique, direction générale de la fonction publique.
- 2 - Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les VSS dans la fonction publique NOR : CPAF1805157C
- 3 - Arrêté du 31 juillet 2023 portant application, dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des sports, et, dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Pour aller plus loin

Contacts et ressources utiles

Secteur égalité du SNEP FSU
76, rue des Rondeaux
75020 PARIS
Mail : fichier@snepfsu.net



Retrouvez toutes
les informations sur
www.snepfsu.net/contact



Suivez-nous sur

www.facebook.com/snepfsu



twitter.com/snepfsu



www.youtube.com/@SNEPFSU-EPS