

Violences sexuelles Agissements sexistes NI AU BOULOT !



NI AILLEURS !



AGIR POUR QUE ÇA S'ARRÊTE !

Dans nos collectivités, la parole se libère peu à peu et les violences sexuelles, les agissements sexistes sont parfois dénoncés. Dans tous les cas, des dispositions légales le permettent.

Depuis toujours, les agentEs de la FPT sont victimes d'agissements sexistes, de harcèlement et d'agressions sexuelles. Aujourd'hui, rappeler les fondamentaux semble plus nécessaire que jamais.

Au travail, les comportements inappropriés (discrimination, exhibition, pornographie, injures, harcèlement, agression...) sont punis par la loi depuis 2012.

Le sexisme est dorénavant condamnable : la Loi Travail (2016), même si elle a saccagé en partie le Code du Travail, elle y a ajouté une disposition interdisant tout « agissement sexiste ».

Qu'il s'agisse de remarques déplacées ou d'atteinte à ton intégrité physique, ces comportements sont inadmissibles et condamnables.

Commis dans la durée ou une seule fois, ils peuvent générer stress et souffrance, induire un sentiment de dévalorisation et d'infériorité.

Que tu sois victime ou témoin de ce genre de comportement, il est important de connaître tes droits pour réagir.

QUELQUES CHIFFRES

1/3

des femmes sont victimes de harcèlement sexuel, au sens juridique, durant leur vie professionnelle

1/2

ont été confrontées à des agissements sexistes

4/5

des victimes de harcèlement n'en parlent à personne

5%

des cas déclarés sont portés devant la justice

SYNDICAT **Sud** DES TRAVAILLEUR·SES DU DÉPARTEMENT DU NORD

Hôtel du Département, 51 rue Gustave Delory, 59047 LILLE Cedex
03 59 73 58 46 / 06 95 51 33 60

www.suddepartementnord.org - contact@suddepartementnord.org

De quoi parle-t-on ?

Il faut différencier agissement sexiste, harcèlement sexuel, et agression sexuelle. Les conséquences pour la victime et l'agresseur ne sont pas les mêmes.

AGISSEMENT SEXISTE

« 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 » (art. L1142-2-1 du Code du travail). Cela peut être un comportement, un propos, un acte, un écrit. Même si tu n'es pas visé·e directement, tu n'as pas à être exposé·e à un environnement sexiste.



Ce que risque l'auteur·e des faits :

Informé, l'employeur est tenu de donner suite au signalement. Après enquête et confirmation des faits, il doit sanctionner l'auteur·e.



Ce que risque l'employeur s'il ne fait rien :

À condition qu'il y ait dépôt de plainte, il peut être condamné à réparer le préjudice subi, au titre de la violation de l'interdiction de tout agissement sexiste, ou au titre du non-respect de son obligation de santé et de sécurité.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est un délit défini par le droit pénal, il correspond à la même définition que l'agissement sexiste à la différence qu'il doit être répété (il suffit de 2 fois, quel que soit le temps qui les sépare).



Ce que risque l'auteur·e des faits :

Comme pour les agissements sexistes, il/elle risque une sanction disciplinaire. Si une plainte est déposée, les faits de harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.



Ce que risque l'employeur s'il ne fait rien :

En cas de condamnation de l'agresseur·e, le harcèlement sexuel peut donner lieu au versement de dommages et intérêts afin de réparer le préjudice moral.

À NOTER

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 et le décret 2020-256 instaurent obligatoirement la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes dans les trois fonctions publiques. Ce dispositif doit comprendre :

- l'organisation du recueil des signalements par les victimes ou les témoins de ces agissements
- l'orientation des agent·es victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.
- la sanction des auteur·es

AGRESSION SEXUELLE

Si l'auteur·e des faits a eu un contact physique avec la victime, il peut s'agir d'une agression sexuelle.

Elle est définie comme « toute atteinte sexuelle sans pénétration et commise sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise ».

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des violences physiques pour qualifier un acte d'agression sexuelle.

Dans tous les cas, l'auteur·e n'a pas obtenu le consentement clair et explicite de la victime.



Ce que risque l'auteur·e des faits :

une agression sexuelle ou tentative d'agression est un délit puni de 5 ans de prison et de 75 000 € d'amende.



Ce que risque l'employeur s'il ne fait rien :

une lourde condamnation pour faute grave.

VIOL

S'il y a pénétration de quelque nature qu'elle soit, il s'agit d'un viol. Le viol est l'infraction la plus grave, il est considéré comme un crime, et jugé en cour d'assises.



Ce que risque l'auteur·e des faits :

le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle.



Ce que risque l'employeur·e s'il ne fait rien :

une lourde condamnation pour faute grave.

La loi s'applique que l'agresseur·e soit un·e usager·e, un·e agent·e de la collectivité, un·e salarié·e d'une entreprise extérieure. L'agression par un·e supérieur·e hiérarchique est une circonstance aggravante.

La victime n'est jamais responsable

aucune tenue, aucune parole, aucun comportement ne peut justifier les agissements sexistes, le harcèlement ou les violences sexuelles.

Au quotidien, ça donne quoi ?

On révise les bases : le consentement au travail ou ailleurs, c'est quoi?

C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné, dans une situation précise. On peut revenir sur ce choix quand on le souhaite et selon les raisons qui nous appartiennent. On n'a pas à se justifier, ni à subir des pressions.

Le sexisme ordinaire, c'est la disqualification ou le dénigrement de la parole, des actes, des comportements, du fait d'être une femme ou un homme.

Une agression sexiste, c'est

- des propos graveleux généralisés ou individualisés
- des propos insultants : « T'es compétente... surtout pour une femme », « C'est à cause de nanas comme toi qu'on devient misogyne »
- de la pornographie dans l'environnement de travail (mailing, écrans de veille, affiches...) et des confidences sexuelles imposées
- des gestes obscènes et mimes sexuels
- des commentaires sexualisés sur le physique et la tenue
- des questions intrusives sur l'intimité et la vie sexuelle
- des regards déshabilleurs, sifflements et bruits simulatifs
- des envois de SMS à caractère sexuel...

La violence sexuelle, c'est :

- des avances sexuelles
- des demandes insistantes, voire menaçantes, de numéro de téléphone ou de rendez-vous
- des envois de SMS persistants malgré le halte là, suivre dans la rue, attendre à la sortie du travail...
- des contacts physiques (pied sous la table, bise appuyée, massages des épaules imposés, mains autour de la taille, caresses dans le dos, mains dans les cheveux, bouton déboutonné ou reboutonné...)
- du chantage
- une ambiance : la victime n'est pas directement visée mais elle subit un environnement de provocations, blagues obscènes et vulgaires... qui lui deviennent insupportables...

S'ils sont répétés, les agissements ci-contre constituent du harcèlement sexuel !

Dès qu'il y a contact volontaire avec certaines parties du corps - les fesses, la poitrine, les cuisses, le sexe et la bouche - c'est une agression sexuelle !

- mains baladeuses
- frottements dans un espace exigu comme un ascenseur
- baiser forcé sur la bouche, au moment de faire la bise par exemple
- plaquage contre un mur
- attouchements au moyen d'un objet, comme un coup de règle sur les fesses...

NOUS AVONS DÛ CONTRAINDRE LE PATRON À AGIR

Alors que la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la FP exige une mobilisation des employeurs. Ici, au Département du Nord, il a été nécessaire que **Sud** aille jusqu'à la saisine du défenseur des droits pour qu'elle soit mise en application. C'est dire à quel point, malgré ses discours, la volonté d'agir du patron est faible.

Depuis le 14 mars 2019, les agentEs victimes ou les témoins disposent donc maintenant d'un outil pour déclarer faire ou avoir fait l'objet d'agressions sexuelles ou sexistes.

À la réception de la déclaration, l'Administration est tenue de procéder à une enquête. Vous serez donc reçuE pour compléter vos déclarations. Cette démarche peut être compliquée ou source de stress important. Vous pouvez vous y faire accompagner !

Nous vous conseillons d'interpeller les représentants du personnel **Sud, pour vous guider, vous orienter, vous soutenir dans cette démarche difficile où l'on se retrouve seulE face à l'Administration.**

Les faits établis, l'employeur doit sanctionner l'agentE auteurE.

À SAVOIR :

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule qu'aucun fonctionnaire titulaire ou non ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou assimilés à du harcèlement sexuel... ni être sanctionné parce qu'il a dénoncé ou relaté des faits.

Kit de défense

En France, 32% des femmes ont déjà subi du harcèlement sexuel au travail (source association «Nous Toutes»). Ici, au Département du Nord, c'est donc potentiellement près d'au moins 2000 collègues potentiellement concernées. Mais ce n'est pas une fatalité !

POUR TE PROTÉGER



NE RESTE PAS SEUL·E

ROMPT LE SILENCE ET L'ISOLEMENT

Parles-en à qui tu veux mais parles-en : amiEs/famille, collègues, hiérarchie, médecine généraliste/spécialisée/professionnelle, syndicat...



NOTE ET DATE

Fais le récit écrit des faits (paroles, gestes, contexte, menaces, manifestations de refus...). Note ce que tu vis et la répercussion du harcèlement sexuel ou sexiste sur toi, ton environnement privé et ton travail.

Recueille des témoignages écrits directs (autres victimes, témoins) ou indirects (personnes à qui vous vous êtes confiéE).

Garde toutes les traces, même traumatisantes : SMS, photos, courriels, petits mots, lettres, messages répondeur, éléments médicaux...

IMPORTANT : en cas de viol, même si cela semble insurmontable, prends contact rapidement avec la médecine légale



CONSULTE TON MEDECIN TRAITANT

pour établir un certificat médical.

En cas d'arrêt de travail, précise à ton médecin qu'il s'agit d'un accident du travail.

POUR AGIR



INTERPELLELES REPRÉSENTANT·ES

DU PERSONNEL *sud* POUR ÊTRE

ACCOMPAGNÉ·E

Et avec eux/elles, tu pourras :

- * disposer d'une écoute attentive et solidaire
- * remplir la déclaration sur le formulaire prévu
- * déclarer un accident de service
- * exercer ton droit de retrait si nécessaire
- * déclarer la situation à l'employeur et faire valoir le droit à la protection fonctionnelle
- * étudier le recours de la plainte au pénal. Les avocatEs en lien avec le syndicat seront sollicitéEs



DÉCLARE LES FAITS

Tu peux télécharger et imprimer le formulaire prévu pour la déclaration en cliquant sur le QR-Code



Une fois le code flashé, le formulaire imprimé, pour être aidéE et accompagnéE, contacter les représentantEs du personnel *sud*

QUI CONTACTER ? QUI PEUT T'ACCOMPAGNER ?

AU TRAVAIL

- le syndicat *sud*
contact@suddepartementnord.org
et 06 95 51 33 60
- la médecine du travail, les assistant·es sociaux de la collectivité, le-la psychologue du travail
- en fonction de la situation : tes collègues, ta hiérarchie, des personnes de confiance.

LES ASSOCIATIONS

- l'Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail :
contact@avft.org et 01 45 84 24 24
- l'Association #NousToutes :
contact@noustoutes.org
- les numéros d'écoute (anonyme et gratuit) :
- Violences Femmes Info : 3919
- Aide aux victimes : 08 842 846 37



sud REVENDIQUE

- s'agissant d'agression sexuelle et de harcèlement, suspension immédiate de l'agresseurE présuméE le temps de l'enquête administrative
- attribution immédiate et systématique de la protection fonctionnelle aux victimes
- sur le lieu de travail, l'affichage obligatoire par la collectivité du texte réprimant le harcèlement sexuel (obligation de la loi du 6 août 2012)
- le dispositif de recueil des violences sexuelles et sexistes doit être connu de toutes les agentEs et accessible facilement
- une politique volontariste de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences faites aux femmes qui se traduit par la sanction effective des agresseurSEs
- que les questions d'agissements sexistes, de harcèlement et d'agressions sexuelles fassent l'objet d'un module propre dans la formation d'intégration des agentEs
- l'administration doit se donner les moyens d'agir et mener les enquêtes dans des délais qui respectent les victimes et leur parole (les éléments signalés par la victime doivent être pris en compte immédiatement)

Hôtel du Département
51 rue Gustave Delory - 59047 LILLE Cedex

03 59 73 58 46 / 06 95 51 33 60



contact@suddepartementnord.org

www.suddepartementnord.org

www.facebook.com/suddepartementnord