



LA FSU ENGAGÉE POUR

L'ÉRADICATION

DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

ÉDITION 2023



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

SOMMAIRE

Édito de Benoît TESTE.....	p.3
Les violences sexistes et sexuelles, c'est quoi ?.....	p.4
Quelques chiffres ... édifiants !.....	p.5
Tableau des violences sexistes et sexuelles.....	p.6
Que faire si je suis victime au travail?.....	p.9
La FSU veille à ce que s'appliquent les obligations de l'employeur.....	p.10
Prévenir, agir, accompagner, protéger et sanctionner.....	p.11
La FSU vous accompagne dans toutes vos démarches administratives.....	p.12
Les contacts utiles.....	p.13
Les ressources utiles.....	p.14
Références bibliographiques.....	p.15



ÉDITO

La lutte contre les violences faites aux femmes, sur le lieu de travail comme dans la société en général, est une responsabilité pleinement syndicale.

Ce livret traduit l'engagement concret de la FSU pour en finir avec ces violences. Dans toutes les instances de dialogue social, auprès de chaque employeur, les militant-es des syndicats de la FSU font avancer cette cause d'abord en nommant le phénomène, en montrant sa terrible ampleur, et en l'analysant comme un phénomène structurel lié aux inégalités entre les femmes et les hommes.

Ce livret se veut donc avant tout très pratique et vise à faire connaître les droits statutaires en matière de sécurité au travail et les responsabilités et obligations des employeurs pour faire cesser les violences. Il est aussi un rappel indispensable de réalités que tout-e citoyen-ne souhaitant une société plus égalitaire et plus juste doit absolument avoir en tête. Car ne pas connaître, c'est rendre invisible, c'est nier que des violences sont perpétrées contre des femmes parce qu'elles sont des femmes et ce dans le contexte d'une société où perdurent et se perpétuent les inégalités de genre.

Il est donc de la responsabilité collective des militant-es de la FSU de porter avec conviction et force ce sujet pour que cesse l'insupportable.



Benoît TESTE

Secrétaire général
de la FSU

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, C'EST QUOI ?

DÉFINITION GÉNÉRALE

La France a adopté la définition des violences faites aux femmes, établie par la Convention européenne dite d'Istanbul 1 (ratifiée le 4 juillet 2014). « La violence à l'égard des femmes doit être comprise comme une violation des droits de l'Homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée. » La Convention d'Istanbul précise : « La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation. »

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 chaque victime et sont variables dans le temps.



QUELQUES CHIFFRES ÉDIFIANTS !

**1 femme
sur 3**

a déjà subi du
harcèlement sexuel ou
une agression sexuelle
au travail

Source 1

70%

des femmes victimes
de VSS au travail n'en
parlent pas à leur
employeur

Source 1

57%

des salarié-es
s'estiment mal
informé-es sur le
harcèlement sexuel

Source 4

80%

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

Source 5

Seules 5%

des femmes victimes
de harcèlement sexuel
au travail portent
plainte

Source 1

25%

des agressions
sexuelles et

5%

des viols se produisent
sur le lieu de travail

Source 3

**1 femme
sur 2**

a déjà adopté des
stratégies de
contournement pour
éviter des remarques
sexistes au travail

Source 2

Sources:

1: sondage IFOP sur les Françaises et le harcèlement sexuel au travail, 26 février 2018

2: Conseil supérieur de l'Egalité professionnelle femmes-hommes, 2016

3: Enquête VIRAGE, INED, nov 2020

4: Etude du Défenseur des droits, mars 2014

5: étude du collectif #StOpE, Stop au Sexisme dit « Ordinaire » en Entreprise, mars 2021

Tu devrais aller faire le café, c'est plus dans tes cordes !

Agissement sexiste

Définition

Agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objectif 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
Ordonnance 2021-1574 du 24 nov 2021 portant partie législative du code général de la Fonction publique, art. L131-3

Hey! T'es bonne !

Outrage sexiste

Définition

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 créée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Cette infraction punie d'une amende de 750 € devient un délit si elle est commise sur un·e mineur·e ou en groupe et passible de 1500 à 3750€ d'amende

Article 621-1 du code pénal

Montrer son sexe dans un moyen de transport public.

Exhibition sexuelle

Définition

Fait d'imposer la vue d'une partie sexuelle de son corps dans un lieu accessible aux regards du public.
L'exhibition sexuelle est un délit puni d'un an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende

Article 222-32 du code pénal

« Tu n'es qu'une salope » écrit en réponse à une publication sur un réseau social.

Injure publique sexiste

Définition

Propos tenus dans l'intention de blesser une personne, par exemple dans la presse ou sur un réseau social.

Article 33 de la loi de 1881

Des propos répétés (non souhaités ou sollicités) sur la sexualité ou sur une partie sexuelle du corps d'une collègue.

Une femme se voit proposer une promotion par son patron/supérieur hiérarchique en échange d'un « dîner » chez lui.

Des propos du type: *la place des femmes n'est pas au travail, cette tâche n'est pas faite pour les femmes*, ou encore refuser d'adresser la parole aux femmes.

Envoyer la photo de son sexe à une collègue

Harcèlement sexuel

Définition

Propos ou comportements 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.

Le harcèlement sexuel est un délit passible de 2 ans de prison et de 30 000€ d'amende

Définition

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.»

Définition

La définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail est étendue :

- aux propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- à de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Définition

Un seul acte lié au sexe qui atteint la dignité de la personne, qui crée une situation intimidante, hostile, offensante ou gênante.

Art. 222-33 du code pénal
Art. L1153-1 du code du travail
Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la Fonction publique
Art. 133-1

Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (entrée en vigueur le 31 mars 2022)

Directive européenne 2002/73/CE

Remarques à caractère sexuel dans un open space, des calendriers pornographiques affichés à la vue de toutes et tous.

Harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental

Définition

Harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables.

Jurisprudence de la Cour d'Appel d'Orléans, 7 février 2017 n°15/02566

Caresses non consenties sur la poitrine ou sur les fesses, des baisers forcés ou des attouchements sexuels.

Agression sexuelle

Définition

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, sexe, seins, bouche et entre les cuisses.

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.

L'auteur de ce délit risque une peine pouvant aller jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende, qui peuvent être majorées en cas de circonstances aggravantes (7 ans et 100 000€ d'amende).

Article 222-22 du code pénal

Fellation forcée, pénétration non consentie.

Viol

Définition

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise.

C'est un crime passible a minima de 15 ans de réclusion criminelle.

Articles 222-23 à 222-26 du code pénal

QUE FAIRE SI JE SUIS VICTIME DE VSS* AU TRAVAIL

*V S S : Violences sexistes et sexuelles

Il existe différentes procédures qui sont totalement indépendantes et qui peuvent être menées simultanément ou de manière complémentaire décalées dans le temps.

• PROCÉDURE ADMINISTRATIVE

Référence : Code du Travail et Code Général de la Fonction publique (1er mars 2022)

Pour faire cesser les violences sur le lieu de travail et saisir l'employeur, le syndicat peut vous accompagner.

Si l'employeur 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 là encore est compétent.

• PROCÉDURE JUDICIAIRE

Référence : Code Pénal

Elle nécessite un dépôt de plainte auprès de la police ou de la gendarmerie. Un accompagnement doit être envisagé, par un avocat ou par un service d'aide juridique conseillée. C'est une procédure qui s'inscrit dans un temps long.



En parler à l'employeur pour qu'il agisse et se faire accompagner syndicalement, c'est le premier pas pour que cessent les violences faites aux femmes sur leur lieu de travail. Contactez votre section locale : elle vous proposera une écoute et un accueil de votre parole, mais aussi un accompagnement dans la rédaction d'un rapport circonstancié qui servira de base à la saisine employeur.

LA FSU VEILLE À L'APPLICATION DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

• TEXTES DE RÉFÉRENCE

Pour les agent-es de la Fonction publique:

- Loi du 13 juillet 1983 (articles 6 bis à 6 quater et 11)
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique
- Axe 5 de l'accord relatif à l'égalité femmes/hommes dans la Fonction publique du 30/11/2018
- Titre V de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, article 80
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction publique

Pour les agent-es recruté-es sur des contrats de droit privé :

- Articles 4141-1 du code du travail
- Article L1153-5 du code du travail
- Article 222-33 du code pénal

Quel que soit le statut des agent-es en emploi qui subissent les violences, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser ces agissements au travail. Les employeurs publics sont tenus de garantir la santé et la sécurité au travail des agent-es.

Plusieurs textes réglementaires obligent désormais tous les employeurs publics à mettre en place un dispositif d'écoute, de traitement et d'accompagnement des faits de violences au travail dont les violences sexistes et sexuelles dans la cadre de la mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle rendus obligatoires par le 2eme accord égalité femmes hommes de la DGAFP signée le 31/11/2018.

Au sein des nouvelles Formations Spécialisées Santé Sécurité Conditions de Travail (FS-SSCT ex CHSCT) les représentant-es des personnels veillent à l'effectivité des droits des agent-es en matière de prévention et de lutte contre les VSS. Un-e référent-e élu-e des personnels au sein de chaque FS SSCT est légitime pour veiller à la mise en œuvre, au suivi global et au bilan du plan d'action portant sur la prévention, le signalement et le traitement des violences. Il-elle peut participer ou être associé-e aux enquêtes FS SSCT qui sont déclenchées en cas d'accident de travail en lien avec ces faits.

PRÉVENIR, AGIR, ACCOMPAGNER, PROTÉGER ET SANCTIONNER

L'employeur a l'obligation d'agir lorsqu'il constate ou lorsqu'on lui signale une situation de harcèlement ou de violence au sein de son administration en :

- **Prévenant** les violences par l'information des agent-es. L'article 222-33 du code pénal relatif au harcèlement sexuel doit par ailleurs être affiché dans les lieux de travail. L'employeur doit informer les agent-es de l'existence du dispositif de signalement des violences.
- **Mettant en place des dispositifs** de signalement, de traitement et de suivi des violences. Ces dispositifs doivent comporter une procédure de recueil des signalements, d'orientation des agent-es victimes ou des témoins vers les services et professionnel-les compétent-es chargé-es de leur accompagnement et soutien mais aussi vers celles et ceux qui doivent prendre les mesures de protection dont la protection fonctionnelle et traiter les faits signalés.
- **Formant** les publics prioritaires dans la prévention et la lutte contre les VSS (agent-es RH, encadrant-es, représentant-es des personnels...) à l'appui d'un référentiel sur la prévention et la lutte contre les VSS.
- **Accompagnant et en soutenant** les victimes. La lutte syndicale a permis de garantir ainsi que la victime ne soit plus déplacée (sauf demande expresse de sa part). Une aide à la mobilité et au logement peut être proposée également à une victime de violences conjugales. L'employeur doit élaborer une procédure de réintégration de ces agent-es au retour d'une absence liée à leur situation.
- **Prenant les sanctions disciplinaires nécessaires** en cas de faits établis. La suspension de fonctions prévue à l'article 30 du statut général des fonctionnaires consiste à éloigner provisoirement du service l'agent-e, titulaire ou non, auteur-e d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. Il s'agit d'une mesure conservatoire, par définition temporaire, prise avant qu'une sanction disciplinaire soit éventuellement prononcée par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire ou une mesure décidée par l'autorité judiciaire et qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire.

En tout état de cause l'employeur doit être informé de tous les événements 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 ces situations ne se reproduisent plus. Il doit prendre toutes mesures de protection dont des mesures de réorganisation des services, d'aménagement des tâches, de révision de la composition des équipes 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 agent-es n'ont pas été prises et qu'un dommage en a résulté directement.

LA FSU VOUS ACCOMPAGNE DANS TOUTES VOS DÉMARCHES

- **LA SAISINE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES FAITS DE VIOLENCE**

L'agent-e a le droit d'être accompagné-e syndicalement dans toutes ses démarches administratives.

- **LA PROTECTION FONCTIONNELLE**

art L134-5 Code général de la Fonction publique

« 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 est résulté. »

- **LA DÉMARCHÉ DE RECONNAISSANCE EN CONGÉS POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)**

En cas d'arrêt de travail ou de soins liés à la situation de violence au travail

- **LES REGISTRES SANTÉ AU TRAVAIL : RSST ET DGI**

Les membres de la FS-SSCT sont destinataires comme l'employeur des déclarations des agent-es ce qui peuvent leur permettre de déclencher des enquêtes SST visant l'amélioration des conditions de travail.

- **LA SOLLICITATION DES PERSONNES-RESSOURCES CÔTÉ EMPLOYEUR : MÉDECINE DE PRÉVENTION, SERVICES SOCIAUX DES PERSONNELS**

Le médecin de prévention a pour rôle d'éviter toute altération de santé des agent-es du fait de leur travail. Il est compétent pour conseiller l'administration en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.

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

Les services sociaux des personnels peuvent également être associés à l'accompagnement et la protection des victimes des VSS.

LES CONTACTS UTILES

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail

Recueille de manière anonyme les témoignages de victimes de toutes violences et délivre des conseils aux professionnel·les ou délégué·es du personnel.



23 rue Jules Guesde 75014 PARIS (uniquement sur rendez-vous)

<https://www.avft.org> ou 01.45.84.24.24 ou contact@avft.org

avft
libres et égales

Collectif féministe contre le viol

Tient une permanence téléphonique « Viols-Femmes-Informations » et apporte aux personnes qui ont subi des violences sexuelles une écoute, un soutien, une solidarité ainsi que des informations nécessaires aux différentes démarches qu'elles peuvent entreprendre, tout en respectant leur anonymat.

<https://cfcv.asso.fr> ou 0 800 05 95 95 (du lundi au vendredi, de 10h à 19h)
anonyme et gratuit, y compris depuis les portables



COLLECTIF
FEMINISTE
CONTRE
LE VIOL

3919 Violences femmes info

Numéro national de référence d'écoute et d'orientation pour les femmes victimes de violences (conjugales, sexuelles, psychologiques, mariages forcés, mutilations sexuelles, harcèlement...) leur entourage et les professionnel·les concerné·es. Propose une écoute, informe et oriente vers des dispositifs d'accompagnement et de prise en charge.



39.19 (anonyme, gratuit, 24h/24 et 7j/7) ou 01 40 33 80 90

CS 60047 75019 Paris ou <https://www.solidaritefemmes.org>

En cas d'urgences ou de danger immédiat, appelez le 17 pour la police/la gendarmerie ou le 18 pour les pompiers.

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

Informe et accompagne pour connaître ses droits, les procédures judiciaires.

Propose aussi un accompagnement psychologique individuel ou collectif

<https://fncidff.info> ou 01 42 17 12 00

7 rue du Jura (ouvert du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00)



CiDFF

Défenseur des droits

Si on pense que ses droits ne sont pas respectés ou si on est victime de discrimination il est possible de saisir le Défenseur des droits en ligne, par téléphone ou par courrier.



<https://defenseurdesdroits.fr> ou 09 69 39 00 00 (lundi-vendredi, 8h30-19h30)

Libre réponse 71120 75342 Paris CEDEX 07 (Gratuit: ne pas affranchir.)

D

Planning Familial

Mouvement féministe et d'éducation populaire, le Planning familial combat toutes formes de violences et de discriminations.

En fonction des départements le Planning Familial peut aider les victimes de violences.

Il agit en prévention des violences à destination des jeunes par des modules d'intervention dans les établissements scolaires

<https://www.planning-familial.org/fr>



le planning
familial

nous
toutes
.org

Nous Toutes

Collectif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, organise des formations en ligne sur les violences sexistes et sexuelles.



<https://www.noustoutes.org>

contact@noustoutes.org

LES RESSOURCES UTILES

• DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique : guide des outils statutaires et disciplinaires

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Coll%20outils%20de%20la%20GRH/guide_violences-sexistes-2022.pdf

Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, édition 2019

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Carri%C3%A8res%20et%20parcours%20professionnel/Egalite%20pro/charte_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction Publique, édition 2018

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Coll%20outils%20de%20la%20GRH/guide-formation-prevention-violences-sexuelles-2018.pdf>

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique du 30 novembre 2018 (axe 5)

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20DGAFP/2018/20181130-accord-egalite-pro.pdf>

Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, mars 2018

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Etre%20agent%20public/Diversite/fiches-reflexes-harcelement-sexuel.pdf>

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, édition 2017

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Politiques%20emploi%20public/guide-prevention-situations-violences.pdf>

• DÉFENSEUR DES DROITS

Dépliant « Vous êtes victime 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

• CONSEIL SUPÉRIEUR À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Kit pour agir contre le sexisme au travail, trois outils pour le monde du travail, nov 2016

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

• LA BOÎTE À OUTILS DE L'AVFT

Modèles de lettres à télécharger mais aussi deux guides (mettre en cause l'employeur privé, mettre en cause l'employeur public)

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

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Les violences sexistes après #MeToo -

Ouvrage collectif (Catherine Cavalin, Jaércio Da Silva, Pauline Delage, Irène Despontin Lefèvre), novembre 2022

- Le livre noir des violences sexuelles -

Muriel Salmona, Dunod, 3ème édition, novembre 2022

- Violences sexuelles. Les 40 questions-réponses incontournables -

Muriel Salmona, Dunod, 2ème édition, octobre 2021

- Les Violences sexistes et sexuelles -

Charllotte Buisson, Jeanne Wetzels, Que sais-je ? août 2022

- En finir avec les violences sexistes et sexuelles, manuel d'action -

Caroline de Haas, Robert Laffont, mars 2021

- Le harcèlement sexuel au travail -

Muriel Salmona, Que sais-je ? PUF, avril 2019

- Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ? -

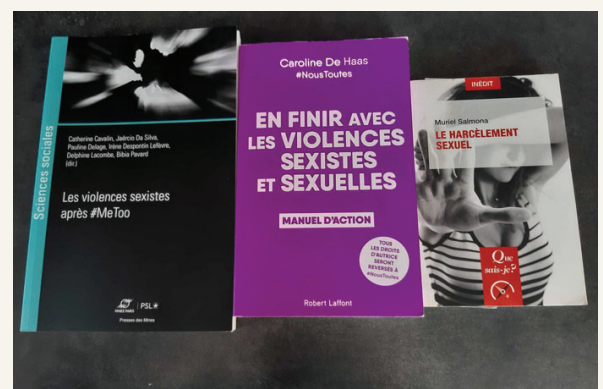
Brigitte Grésy, collection Egale à Egal, Belin, février 2017

-En finir avec la culture du viol -

Noémie Renard, Les Petits Matins, mars 2018

- Petit manuel de combat contre le sexisme au travail -

Morgane Dion, Kiwi, mars 2021



**Pas une
violence
sexiste
ou sexuelle
à la FSU !**

