



**VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL :
Brisons le tabou et agissons contre ces violences !**



Novembre 2017

SOMMAIRE



I- Violences sexuelles au travail : de quoi parle-t-on ?

Transcription de l'intervention de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) lors d'une demi-journée de sensibilisation réalisée en mai 2017:

- **Réalités chiffrées** des violences sexuelles faites aux femmes au travail
- **Réglementation**

- pages 05 à 07 -



II- Quelles démarches et quels droits en tant que victime de violences sexuelles et/ou sexistes ? Qui saisir ?

- **Les démarches** et droits en tant que victime de ces violences
- **Les interlocuteurs** à saisir, au sein du Ministère ou à l'extérieur

- pages 08 à 09 -

- pages 10 à 12 -



III- Education des filles et ses conséquences : le cercle vicieux des stéréotypes

Les stéréotypes affectent l'éducation des filles et des garçons. En quoi cette éducation différenciée aboutit-elle à des inégalités ?

- pages 13 à 16 -



ANNEXES

- **Les textes applicables** dans la fonction publique en matière de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes, et des articles du code pénal sanctionnant les violences sexuelles
- **Documents utiles** : dépôt de plainte, formulaire de demande de protection
- **Tracts intersyndicaux**

- pages 17 à 26 -

- pages 27 à 28 -

- pages 29 à 33 -

I- Violences sexuelles et sexistes : de quoi parle-t-on ?

Les informations et données figurant dans cette première partie sont principalement la transcription d'une intervention de l'AVFT (Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) lors d'une demi-journée de sensibilisation organisée au mois de mai 2017 à destination de nos syndicats.

1. Réalités chiffrées des violences sexuelles faites aux femmes au travail

La première enquête sur le harcèlement sexuel date de 1991. Elle a révélé que 20 % des femmes actives ont été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.

Depuis, toutes les enquêtes qui ont été réalisées aboutissent à des résultats similaires. Ainsi, une enquête menée en Seine-Saint-Denis a établi que 22 % de femmes avaient été victimes de harcèlement dans l'année précédant l'enquête. Une enquête effectuée dans le département de l'Essonne a également révélé qu'une femme sur trois n'en avait parlé à personne. L'enquête réalisée en juin 2014 par le Défenseur des Droits confirme que 20 % des femmes actives ont été victimes de harcèlement sexuel et que 30 % n'en ont jamais parlé.

Une enquête « Violences et rapports de genre » publiée en 2016 par l'INED (Institut national d'études démographiques) conclut que les violences sexuelles toucheraient par an, environ 600 000 femmes. Sur ces 600 000 femmes, 11% ont déclaré des attouchements du sexe, 95% des attouchements des seins ou des fesses, des baisers imposés par la force ou du pelotage.

Enfin, chaque année, en moyenne, on estime que 84 000 femmes sont victimes de viol ou de tentatives de viol. Dans 90% des cas, ces agressions ont été commises par une personne connue de la victime. Suite aux viols ou tentatives de viol qu'elles ont subies, seules 10% des victimes ont porté plainte.

Au sein de la fonction publique, il n'existe pas d'enquête menée spécifiquement. L'AVFT fait le constat d'un faible nombre de saisines par des femmes fonctionnaires. Elles représentent seulement un quart des saisines. Cela s'explique surtout par le fait que, en cas de harcèlement sexuel, la solution trouvée consiste souvent en une mutation dans un autre service (pas de risque de perte d'emploi).

2. Définition du harcèlement sexuel : quelques repères légaux et jurisprudentiels

L'article 222-33 du code pénal définit le harcèlement sexuel comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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. 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.

Le statut général des fonctionnaires retient la même définition dans son article 6 ter.

Article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

- a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des 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 ;
- b) Soit 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. »

Le harcèlement sexuel doit être distingué, et est complémentaire :

- **du viol** qui est réprimé par l'article 222-23 du code pénal.

Article 222-23 du code pénal

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle

- **de l'agression sexuelle**, qui est réprimée dans le code pénal et qui se caractérise par un geste à caractère sexuel (toucher une des cinq parties du corps connotées sexuellement, à savoir : la bouche, les seins, le sexe, les fesses ou les cuisses) commis sans le consentement de la personne visée.

Article 222-22 du code pénal

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

- **des agissements sexistes**, qui ne sont pas réprimés dans le code pénal, mais prohibés par l'article 6 bis du statut de la fonction publique.

Article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

« Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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. »

Ces dernières années, la jurisprudence judiciaire s'est étoffée en matière de harcèlement sexuel. Il existe un certain nombre d'arrêtés traitant de cette problématique.

Un arrêt récent rendu par la Cour d'appel d'Orléans mérite d'être signalé : dans son arrêt du 7 février 2017, la Cour reconnaît pour la première fois l'existence du « harcèlement sexuel environnemental », n'exigeant pas que la victime ait été personnellement visée par les « propos et comportements à connotation sexuelle répétés ».

Extrait de l'arrêt :

« Il résulte de l'ensemble des éléments versés aux débats que Madame G. établit avoir été soumise à des blagues vulgaires, à connotation sexuelle avec apposition de photographies suggestives et que son état de santé a été considérablement altéré par ces événements.

(...)

Les faits ne sont pas contestés dans leur matérialité puisque le rapport de la commission d'étude et analyse confirme l'existence de propos grivois, expressions salaces..., mais dans leur interprétation. Ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres et notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin.

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 ou vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

En revanche, il existe encore très peu de jurisprudence administrative sur le harcèlement sexuel. Il est encore nécessaire pour l'AVFT d'investir ce domaine afin d'obtenir de « belles » décisions du juge administratif et des sanctions contre les employeurs publics pour pouvoir avancer sur cette problématique du harcèlement sexuel dans la fonction publique.

II- En cas de violences sexuelles et sexistes : quelles démarches et quels droits ? Qui saisir ?

1. Les démarches et droits en tant que victime

Plusieurs démarches et actions peuvent être utilement engagées :

- Faire établir un certificat médical ;
- Faire une déclaration d'accident de service ;
- Demander des témoignages, des attestations ;
- Rédiger des écrits et tenir un journal de bord, si on est encore au travail ;
- Solliciter la protection fonctionnelle ;
- Demander copie de son dossier administratif (en cas de violences sexuelles, il y a souvent plusieurs phases : après la dénonciation des faits, il y a en général une phase de représailles. Dans ce cas, la situation peut être présentée sous l'angle d'un harcèlement moral alors que cela a débuté par du harcèlement sexuel. Le dossier administratif peut dans ce cas comporter des pièces utiles).

L'AFVT a souligné qu'il n'était pas forcément judicieux de porter plainte au pénal. En effet, 95% des plaintes en matière de violences sexuelles sont classées. Par ailleurs, le risque est que l'administration décide d'attendre les résultats de l'enquête pénale et refuse d'agir et de réagir dans l'attente.

Mes Notes :

Le guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (publié en février 2017), peut également être utilement consulté en ce qu'il détaille le cadre de protection dans la fonction publique contre les violences et harcèlement (http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf)

Il rappelle notamment les obligations de l'administration :

- **L'obligation de prévention** : L'administration est tenue de mettre en œuvre les principes généraux de prévention définis à l'article L.4121-2 du code du travail, qui impose de « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1125-1 et L.1153-1 ».

Le CHSCT doit être pleinement associé à cette démarche de prévention.

- **La protection fonctionnelle** : Le harcèlement sexuel ouvre droit à la protection fonctionnelle. Lorsque l'administration est informée précisément par l'agente des faits, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposé.

Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, l'octroi de la protection fonctionnelle peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions de l'auteur.

L'administration a dans ce cadre, une obligation d'assistance juridique de l'agente dans les procédures judiciaires entreprises, notamment devant les juridictions pénales.

Enfin, la mise en œuvre de la protection accordée à l'agente par l'administration, lui ouvre le droit d'obtenir directement auprès d'elle le paiement de sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques, avant même que l'agente ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'attaque (CE, 18 mars 1994, Rimasson, n° 92410).

Pour obtenir la protection fonctionnelle, l'agente doit faire un courrier à la DRH, sous couvert de la hiérarchie, et remplir le formulaire joint en annexe N°2.

- **La suspension**

La mesure de suspension des fonctions est une mesure préventive que l'administration peut mettre en œuvre en cas de faute grave ou de présomption de faute grave. Il s'agit souvent d'une mesure d'éloignement du service, dictée par l'urgence, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence du fonctionnaire en cause.

- **Les sanctions disciplinaires**

Outre les sanctions civiles ou pénales, des sanctions résultant de poursuites disciplinaires peuvent être prononcées contre un agent ayant commis des actes de harcèlement sexuel ou moral. Toute personne ayant procédé ou enjoint de procéder à des faits de harcèlement sexuel ou à des agissements de harcèlement moral est donc passible d'une sanction disciplinaire. En outre, les procédures disciplinaires, civiles et pénales sont indépendantes les unes des autres.

2. Qui saisir ?

Les principaux interlocuteurs possibles :

→ *En interne, au sein du Ministère :*

- Les organisations syndicales
- Le CHSCT

→ *A l'extérieur :*

- La médecine de prévention
- Les associations d'aides aux victimes
- Le Défenseur des droits

Mes Notes :

S'agissant du rôle et de l'action de nos syndicats

● **Un travail intersyndical a déjà été initié en 2016** sur le sujet du sexisme au travail (cf. tract intersyndical SUD-CGT sorti en janvier 2017 « Sexisme au Ministère », en dernière page de cette brochure).

Les revendications étaient les suivantes :

- L'application immédiate de la circulaire du 22 décembre 2016 concernant la lutte contre les agissements sexistes, découlant du protocole d'accord de 2013 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique ;
- Dans une démarche d'exemplarité, que l'administration s'approprie certaines préconisations de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail applicables au secteur privé :
 - Elaborer une note de service annexée au règlement intérieur, qui précise les procédures à suivre si un cas de sexisme ou de harcèlement survient, incluant une enquête, traitée sans retard en cas de plainte ainsi que des sanctions si les agissements sont établis ;
 - Former les agent-es à ne plus subir et à dénoncer ces propos et agissements ;
 - Mettre en place une sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques (obligation faite par la circulaire à l'administration) et des travailleuses et travailleurs, dispensées par des associations féministes ;
 - La garantie pour les victimes de bénéficier d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien et à leur retour dans l'emploi ainsi que, en premier lieu, de la protection de leur plainte ou témoignage.
- L'effectivité de la protection fonctionnelle dans les cas de harcèlement sexuel ;
- La définition d'une politique de prévention à soumettre aux CHSCT ;
- Plus généralement, l'affirmation sans concession que le sexisme est une violence faite aux femmes qui ne sera aucunement toléré dans les services.
- **Une lettre ouverte « # Balance ton porc à l'inspection du travail...ou pas »** (jointe en fin de brochure) a également été adressée, à l'occasion de l'affaire Weinstein, à la Ministre du travail et à la Secrétaire d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes, afin de les interpeler sur les violences sexuelles et sexistes : celles sur lesquelles nous avons vocation à intervenir, et celles que nous subissons.

Et, au-delà de ce travail revendicatif, bien évidemment :

- **Un rôle d'accompagnement et de soutien des agentes** victimes de violences sexuelles au sein du Ministère.
- **Un réseau national intersyndical de référentes** a été mis en place à cette fin, sur les thématiques du sexisme et des violences sexuelles, qui pourront intervenir en cas de saisine d'agentes, servir de relais auprès des militant.es sur le terrain le cas échéant.

S'agissant du CHSCT

Au-delà du rôle de prévention qu'il peut et doit jouer, en proposant des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel, le CHSCT peut **intervenir et enquêter sur des faits de violences sexuelles et sexistes**, lorsqu'il en a connaissance :

- soit par le biais d'une déclaration d'accident de service,
- soit lorsqu'un de ses membres constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui fait usage du droit de retrait.

Il pourra en ces cas agir pour faire cesser ces violences et demander la mise en œuvre de mesures protectrices de l'agente.

S'agissant des associations d'aides aux victimes : l'action de l'AVFT

- **L'AVFT est** une association féministe qui défend les droits au travail et à l'intégrité de la personne. Elle a pour champ d'action et de réflexion toutes les formes de violences contre les femmes, bien qu'elle se soit spécialisée dans la dénonciation de violences sexistes et sexuelles au travail.
- **Elle a été créée** en 1985 par trois femmes, avec comme principal objectif de faire voter une loi réprimant le harcèlement sexuel. Ce fut chose faite en 1992.
- **Elle assure** avec une équipe de cinq salarié-es les trois missions suivantes :
 - La veille juridique,
 - Les actions de sensibilisation /formation,
 - L'accompagnement au quotidien des victimes de violences sexuelles au travail.



Contact :

Adresse : 51 bd Auguste Blanqui 75013 PARIS

Tél : 04 15 84 24 24 -

Email : contact@avft.org

III- Eclairage sur l'éducation des filles et ses conséquences : le cercle vicieux des stéréotypes

1. Des différences non naturelles mais socialement construites : la notion de genre

La sexualisation du cerveau s'effectue au stade embryonnaire seulement de façon physiologique (fonctions de reproduction), pas cognitive. Il n'y a pas, n'en déplaise aux idées déterministes bien ancrées, de différences entre les cerveaux masculins et féminins s'agissant de capacité ou de comportement intellectuel.

Il n'existe pas d'expériences concluantes montrant des différences entre cerveaux femmes / hommes malgré les progrès en neurobiologie, hormis celles construites par la socialisation. Les arguments en faveur de la différence ont tenté d'être démontrés à partir de l'étude de cerveaux d'adultes, dont les circuits neuronaux ont été influencés par leur environnement culturel et social. Le concept de plasticité cérébrale éclaire sur le processus de construction sociale et culturelle des identités de chacun.e. Le cerveau se façonne en fonction du contexte, des apprentissages et des expériences.

Les études de genre remontent à 1955 et différencient le sexe biologique et l'identité sexuée. Elles ont établi que les rôles dévolus en fonction du sexe viennent des attentes culturelles et sociales vis-à-vis des individus de telle ou telle catégorie de sexe. Féminité et masculinité sont des modèles sociaux normatifs. Ils ne sont pas naturels, ils sont appris. Les tempéraments dits féminin et masculin, s'ils existent, sont le produit de la culture puisque femmes et hommes se comportent autrement dans d'autres sociétés.

2. L'éducation fondée sur les stéréotypes a une influence sur les enfants

Dans la toute petite enfance

Des observations menées dans le cadre d'une mission IGAS sur les pratiques de professionnel·les de la petite enfance ont mis en lumière l'omission de la question de la socialisation différenciée des filles et des garçons et des représentations du masculin et du féminin dans les formations.

Une grande majorité des échanges avec les tout·e-petit·es se fait dans l'acceptation, voire la consolidation, des différences selon le genre :

- Petites filles moins stimulées au niveau de la **motricité**, moins encouragées dans les **activités collectives**, mais leur **apparence** est en revanche souvent l'objet d'attention ;
- Plus d'**interactions verbales** des professionnel·les avec les garçons et professionnel·les interrompant plus souvent les filles ;
- Sous-représentation des filles dans les activités comme la construction, le sable, l'escalade ;
- Appréciation de **la technicité et de l'esprit de compétition** dans des sports collectifs occupant beaucoup d'espace pour les garçons et sports individuels avec appréciation de **la grâce et de l'élégance**, engendrant peu d'esprit de compétition, pour les filles. L'esprit de compétition est pourtant nécessaire à la construction de l'estime de soi, à la gestion des succès et des échecs et à la capacité à surmonter des obstacles ;
- Accent mis sur l'esthétique des **vêtements** des filles (encouragement à plaire et être élégantes) quand du côté des garçons les vêtements facilitent l'autonomie et l'agilité et sont plus confortables ;
- **Jouets** des garçons plus diversifiés et souvent associés à l'extérieur, avec plus de possibilités de manipulation et axés sur l'exploration, les compétences spatiales et scientifiques alors que ceux des filles sont souvent réduits au champ des activités domestiques et maternelles ;

- Dans la **littérature enfantine** un personnage masculin est représenté sur 78 % des couvertures. Il y a deux fois plus de héros humains masculins et dix fois plus de héros animaux mâles. Les personnages masculins ont plus de personnalité propre et de traits de caractère alors que les personnages féminins sont décrits par des attributs considérés propres à leur genre tels que les vêtements et la coiffure.

Tout.es petit.es, les enfant.es sont donc socialisé.es par les postures, les vêtements, les jouets, les couleurs et les espaces structurés. Et les éloges, qu'ils soient explicites ou insinués, contribuent à emmener l'enfant.e vers le rôle sexué lié à son sexe anatomique délimitant les possibles pour son développement et ses choix.

A l'école

A l'école préélémentaire on constate à nouveau une forte catégorisation dans la socialisation des filles et des garçons (occupation inégalitaire de l'espace scolaire par exemple), des contenus d'enseignement et de l'attitude des personnels. L'école est un lieu d'apprentissage de comportements sexués figés dans des représentations construites.

Les enseignant.es accordent plus de temps et d'attention aux garçons et les incitent à plus d'autonomie. Ils sont plus souvent interrogés et sollicités. Les compliments ou encouragements portent volontiers sur leurs performances quand ceux adressés aux filles portent sur leur conduite, leur écriture, leur assiduité. L'indiscipline est aussi mieux tolérée pour les garçons.

Les manuels scolaires véhiculent de nombreux stéréotypes et représentations sexuées nuisant au bon développement psychologique des élèves. Il y a globalement peu de diversité, ce qui a des conséquences sur l'estime de soi et nuit aux potentiels cognitifs. Peut en résulter pour les filles un choix de carrière stéréotypé, peu d'engagement vers les métiers scientifiques et à responsabilité et une association permanente entre le féminin et les activités domestiques et maternelles. Les études sur le sujet sont unanimes et dénoncent les nombreux préjugés en défaveur des femmes. Les manuels scolaires ont une forte responsabilité dans l'infériorisation des femmes via les stéréotypes, notamment ceux sur la division sexuée du travail et de l'espace social.

Du côté des garçons il y a valorisation de certains comportements et attitudes (être fort, ne pas pleurer, ne pas demander d'aide) qui ont des conséquences néfastes, de même que la faible représentation d'hommes dans les milieux ou activités domestiques. Cela renforce l'idée d'une masculinité innée et figée.

Cette répétition de représentations genrées entraîne l'intériorisation des normes de genre influant sur l'idée que se font les élèves de ce que doit être une fille ou un garçon, une femme ou un homme dans notre société et entravant la liberté de développer sa propre identité.

Cela n'est pas sans conséquences sur les parcours scolaires. Ces stéréotypes présentent la menace de devenir discriminatoires (juger de manière plus ou moins favorable les personnes en fonction de leur sexe) au-delà d'être de toute façon prescriptifs, mais ils ont en plus des effets psychologiques sur nos propres sentiments de compétence et d'efficacité. Une expérience a montré que pour un même exercice les filles obtiennent de moins bons résultats selon qu'il est présenté comme de la géométrie ou comme du dessin.

De manière générale, dès l'école primaire les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons. Elles redoublent moins et ont un meilleur taux de réussites au brevet et au baccalauréat. Et pourtant elles s'orientent moins, du collège aux études supérieures, vers les filières prestigieuses et rémunératrices.

3. Filles et garçons adoptent en partie ces comportements attendus, ce qui entraîne inégalités et domination

Quelques chiffres sur les inégalités générées par cette éducation différenciée...

- Les femmes occupent 12% des sièges au Sénat et il y a 16% de femmes maires ;
- 92% des membres de comités exécutifs des entreprises du CAC 40 sont des hommes et il n'y a aucune femme PDG d'entreprise cotée en bourse ;
- Le salaire moyen des femmes est inférieur de 20% à celui des hommes et la retraite des femmes nées dans les années 70 serait en l'état actuel encore inférieure de 20% à celles des hommes ;
- Les femmes consacrent quatre fois plus de temps que les hommes à s'occuper des enfants et trois fois plus aux tâches domestiques, elles ont en moyenne 3h30 de temps libre en moins chaque semaine ;
- 93 sur 100 grandes entreprises culturelles sont dirigées par des hommes ;
- Il y a 16% de présidentes d'universités quand les femmes représentent 55% de la population étudiante ;
- On compte 30% de femmes parmi les licencié.es de sport mais seulement 10% de présidentes de fédérations sportives ;
- Les femmes représentent 49% de l'auditoire des radios mais seulement 8% des présentatrices.
- La France était en 2016 au 60^{ème} rang du classement international de la parité établi par l'Union interparlementaire (voir le guide 2016 de la parité du haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes).

Des exemples de domination des femmes par les hommes

• Le sexisme bienveillant

Le sexisme hostile est une attitude explicitement négative envers les femmes. Le harcèlement sexuel, les remarques sexistes et les violences physiques sont des exemples connus d'attitudes sexistes hostiles envers les femmes et correspondant au sexisme tel qu'on le conçoit traditionnellement.

Le sexisme bienveillant est un processus de maintien voire d'encouragement des inégalités sociales entre femmes et hommes qui opère en confortant les femmes dans l'idée qu'elles ont reçu de la nature des dons : être belles et désirables, aimantes et maternelles, quand les hommes ont de leur côté été dotés de la force et la puissance. Il repose sur l'idée que chaque sexe possède des prédispositions et justifie que les femmes ont besoin d'un protecteur.

Cette répartition des rôles rassurante de la part du groupe dominant maintient l'ordre social inégalitaire de manière plus efficace qu'à travers l'hostilité.

Le sexisme bienveillant conduit femmes et filles à adapter leurs comportements aux attentes stéréotypées s'agissant de leur physique, de leur comportement social ainsi que scolairement et professionnellement. L'intériorisation de ces croyances ajoutée à leur validation par le comportement bienveillant qui en découle renforce ces stéréotypes et donc les inégalités sociales entre les genres en les faisant apparaître comme naturels.

- **Les violences physiques**

Rappelons enfin que 148 femmes ont été assassinées par leur conjoint ou ex-conjoint en 2012. En 2016, le nombre de femmes tuées dans ce cadre était de 126 et il était en hausse par rapport à 2015.

Il ne s'agit pas seulement de dénoncer le fait que les filles s'habillent en rose et jouent à la poupée mais de comprendre comment l'éducation différenciée entre garçons et filles produit des inégalités et de la domination du groupe des hommes sur le groupe des femmes tout au long de nos vies.

4. Un peu de documentation pour aller plus loin...

Éducation des filles et des garçons : paradoxes et inégalités, Marie GAUSSEL, Institut français de l'éducation, octobre 2016 (à lire en ligne : <http://ife.ens-lyon.fr/vst/DA-Veille/112-octobre-2016.pdf>)

Du côté des petites filles, Elena Gianini Belotti 1973

Égalité filles / garçons : et si on effaçait les terrains de foot des cours de récré ?, entretien avec Edith Maruéjols, géographe, Emilie Brouze, 2017

<http://tempsreel.nouvelobs.com/rue89/20170214.OBS5312/egalite-filles-garcons-et-si-on-effacait-les-terrains-de-foot-des-cours-de-recre.html>

Le titre de l'article n'en reflète pas l'intérêt !

L'informatique a-t-elle un sexe ?, Isabelle Collet - Le Monde Diplomatique juin 2007 et recueil des journées intersyndicales femmes « Toutes à y gagner, 20 ans de féminisme intersyndical » aux éditions Syllepse)

Histoire des femmes dans le sport, Anaïs Bohuon

Pour la chercheuse, ce sont les représentations sociales qui mènent aux inégalités dans le monde du sport plus que les soi-disant différences physiologiques souvent appelées à les justifier. L'égalité dans le sport reste à construire, comme en témoignent par exemple nombreux commentaires sportifs sexistes et ce chiffre éloquent : 7% du temps d'antenne sportive pour le sport féminin.

Vidéo de 7 minutes : <http://www.matilda.education/app/course/view.php?id=173>

Annexe N°1- Textes et documents de la fonction publique traitant de la prévention et du traitement des violences sexuelles et sexistes

Extrait de l'article 6 bis de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires interdisant les agissements sexistes

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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.

(...)

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. »

Article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires interdisant le harcèlement sexuel

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des 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 ;

b) Soit 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas. »

Extrait du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

AXE N°4 intitulé « Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral »

« Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des 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 ;
- soit 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Mesure 15 Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

L'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire de la ministre en charge de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

L'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement. La formation est de surcroît complémentaire avec les mesures mises en œuvre par les acteurs de la prévention dans la fonction publique sur le sujet.

À cet effet, des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral devront être mises en place par les employeurs publics. Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations intégreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes.

En matière de formation continue, proposer des formations pour les agents des services de ressources humaines et pour l'encadrement s'avère indispensable. En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management et concernent plus particulièrement la protection de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention. »

Extraits de la circulaire DGAFP du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.***Point I intitulé « SANCTIONNER LES AGISSEMENTS DE HARCÈLEMENT »******« I.2.2 La protection fonctionnelle***

Le harcèlement sexuel ou moral est susceptible d'ouvrir droit à la protection fonctionnelle. (...)

La protection allouée aux agents victimes recouvre plusieurs aspects :

- Une obligation de prévention

Lorsque l'administration est informée précisément par l'agent de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposé. Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, l'octroi de la protection fonctionnelle dans le cadre de la jurisprudence peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions (Rép. min. n°13166, JO Sénat 28 juillet 2011 p.1989). L'administration peut

également engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public (CE, 21 novembre 1980, n° 21162 ; Rép. min. n°3765, JO Sénat 3 juillet 2008 p. 1350).

- Une obligation d'assistance

Cette assistance est juridique. Il s'agit d'apporter à l'agent une aide dans les procédures judiciaires entreprises, notamment devant les juridictions pénales.

- Une obligation de réparation

La mise en œuvre de la protection accordée à l'agent par son administration ouvre à ce dernier le droit d'obtenir directement auprès d'elle le paiement de sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques, avant même que l'agent n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'attaque (CE, 18 mars 1994, Rimasson, n°92410).

Ce principe a pour prolongement l'obligation faite à l'administration d'indemniser l'agent lorsque l'auteur des attaques ne règle pas le montant des dommages et intérêts auxquels il a été condamné, soit parce qu'il est insolvable, soit parce qu'il se soustrait à l'exécution de la décision de justice.

Sans se substituer à l'auteur du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent une juste réparation du préjudice subi du fait des attaques. Il lui appartient alors d'évaluer le préjudice. Cette évaluation s'opère sous le contrôle du juge administratif. L'administration n'est pas liée par le montant des dommages-intérêts alloués par le juge pénal (CE, 17 décembre 2004, Barrucq, n°265165).

Divers préjudices sont susceptibles d'être indemnisés sur ce fondement. La jurisprudence reconnaît notamment la réparation des préjudices matériels et moraux (CE, Sect. 28 mars 1969, Jannès, n°73250 ; CE, 21 décembre 1994, Mme Laplace n°140066, CE, 8 décembre 2004, req. n°265166 et 265167, CAA Paris, 30 avril 2013, n°10PA03867) ou corporels.

Dès lors que les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un caractère impératif et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés (CE, 14 février 1975, Sieur Teitgen, n° 87730) ou de faute personnelle de l'agent détachable du service. Par conséquent, le refus de protection ne reposant sur aucun motif d'intérêt général est illégal. Cette illégalité engage la responsabilité de l'administration qui est condamnée à indemniser l'agent (CE, 17 mai 1995, n° 141635).

I.2.3 La suspension

La suspension de fonctions consiste à éloigner provisoirement du service le fonctionnaire, en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La présomption de faute grave est établie dès lors que les faits qui la constituent présentent un caractère de vraisemblance suffisant (CE, 11 juin 1997, n°142167).

Il s'agit d'une mesure conservatoire (CE Ass., 13 juillet 1966, FEN, n° 52641), par définition temporaire, qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire. D'ailleurs, il est impossible de prononcer une mesure de suspension après l'intervention de la sanction disciplinaire (CE, 23 décembre 1974, n° 93733).

La mesure de suspension est une mesure préventive, dictée par l'urgence, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence du fonctionnaire en cause. Une telle mesure, à laquelle l'agent doit se conformer, n'a d'autre objet que de préserver l'intérêt du service.

I.2.4 Les sanctions disciplinaires

Outre les sanctions civiles ou pénales, des sanctions résultant de poursuites disciplinaires peuvent être prononcées contre un agent ayant commis des actes de harcèlement sexuel ou moral (cf. articles 6 ter et 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 précitée)⁴. Toute personne ayant procédé ou enjoint de procéder à des

faits de harcèlement sexuel ou à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Il convient de rappeler que les procédures disciplinaires, civiles et pénales sont indépendantes les unes des autres.

Point II intitulé « PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT DANS L'ADMINISTRATION »

En matière de harcèlement, la prévention revêt une importance toute particulière. En effet, les conséquences pour la victime peuvent être graves s'il n'y est pas mis fin rapidement.

Il faut souligner que la logique préventive passe d'abord, dans la fonction publique, par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique. En effet, l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique pose une obligation générale, en disposant que : « Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »

La première des préventions repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service.

(...)

II.2 L'OBLIGATION DE PRÉVENTION DANS LE DOMAINE DE L'HYGIÈNE, DE LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La prévention du harcèlement doit être articulée avec la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents. Dans ce cadre, les différents fondements juridiques relatifs à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique disposent que sont directement applicables dans les administrations, les règles définies aux livres I à V de la Quatrième partie du code du travail, sous réserve des dispositions spécifiques.

(...)

II.2.1 La responsabilité de l'administration employeur

Les administrations doivent prévenir les situations de harcèlement. Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif.

(...)

A titre d'exemple, dans la fonction publique de l'Etat, il appartient aux chefs de service, par application de l'article 2-1 du décret du 28 mai 1982 précité, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties. Ces chefs de service sont les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité (directeur d'administration centrale, directeur de service déconcentré, etc.).

Dans ce cadre, les différentes circulaires relatives au rappel des obligations des administrations en matière d'évaluation des risques professionnels (s'agissant de la fonction publique de l'État, cf. circulaire DGAFP B9 n°10-MTSP1013277C du 18 mai 2010 relative au rappel des obligations des administrations d'État en matière d'évaluation des risques professionnels) indiquent « qu'il y a lieu de considérer, au vu de la jurisprudence administrative, que la responsabilité de l'administration pourrait être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'auraient pas été prises et qu'un dommage en

aurait résulté directement. En effet, le manquement aux règles de protection de la santé des agents pourrait être constitutif d'une faute qui permettrait à la victime de demander la réparation de son préjudice ».

• **Le régime jurisprudentiel spécifique du harcèlement au travail**

En contentieux administratif et concernant ce type de litige, il est possible :

- Soit d'exercer un recours pour excès de pouvoir sollicitant l'annulation d'une décision portant préjudice à la victime ;
- Soit d'exercer un recours en plein-contentieux subjectif visant à actionner la responsabilité de la personne publique et à solliciter des dommages-intérêts.

S'agissant de l'engagement de sa responsabilité, l'administration doit apporter la preuve qu'elle a mis en œuvre des moyens pour faire cesser les agissements de harcèlement, c'est-à-dire répondre aux sollicitations légitimes de l'intéressé et tenter de rétablir une situation de travail normale (CAA Nancy, 15 novembre 2007, n° 06NC00990). La carence de l'administration constitue donc une faute de service. En effet, l'administration peut être condamnée pour sa négligence et son inertie (CAA Paris, 18 octobre 2012, n° 11PA03595).

En matière de harcèlement moral, le Conseil d'État a précisé le régime de la charge de la preuve dans un considérant de principe (CE, 11 juillet 2011, n° 321225, conclusions publiées au recueil Lebon ; CE, 25 novembre 2011, n° 353839), qui appelle une démarche en trois temps.

Tout d'abord, il appartient à l'agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement.

Ensuite, il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Enfin, la conviction du juge administratif, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu des échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour apprécier si les agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent mis en cause et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. (...)

II.2.4 La procédure d'alerte et le droit de retrait en cas de harcèlement sexuel ou moral

La procédure d'alerte et le droit de retrait ont fait l'objet d'une explicitation dans la circulaire du 9 août 2011 d'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique (B9 n°11- MFPP1130836C).

• **La procédure d'alerte**

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service), ou à son représentant, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection. A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause.

De même, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service), ou son représentant.

Dans les deux hypothèses, le signalement doit être recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service.

• L'exercice du droit de retrait

Les agents publics bénéficient d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, qui s'accompagne d'une procédure d'alerte de l'employeur.

Ce droit de retrait peut être utilisé dans ces conditions pour une situation de harcèlement sexuel, sous le contrôle du juge administratif¹⁵. Ce dernier interprète toutefois strictement la notion de danger grave et imminent et apprécie si ce motif paraît raisonnable dans les circonstances de l'espèce.

Par ailleurs, d'un point de vue juridique, le droit de retrait pourrait être utilisé pour le harcèlement moral dès lors que le danger est considéré comme grave et imminent, conformément à l'article 5-6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 précité. La difficulté porte donc sur les conditions restrictives de mise en œuvre du droit de retrait, notamment sur le caractère imminent alors que la définition même du harcèlement moral implique des agissements répétés et une certaine continuité (CE, 16 décembre 2009, n°320840). (...)

II.3.2 Les objectifs de formation

Ils sont de trois ordres :

- Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel ou moral (définition juridique, sanctions disciplinaires et pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle)
- Prévenir les situations de harcèlement sexuel ou moral (outils de prévention à développer, etc.).
- Réagir à une situation de harcèlement sexuel ou moral (en tant que témoin – collègue, responsable syndical, responsable hiérarchique – ou en tant que victime). »

Extrait de la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Point IV intitulé « Etre exemplaire en matière de prévention des violences faites aux agents »

« • La prévention et le traitement du harcèlement dans la fonction publique

Aucune violence, aucun harcèlement sexuel ou moral ne doit être laissé sans réponse dans la fonction publique.

Il est de votre responsabilité de mettre en place les dispositifs efficaces et appropriés de prévention, de protection et de traitement contre les violences et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail.

De même, il convient d'étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail. Ainsi, les acteurs de prévention, notamment ceux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés – dans le respect du secret de la vie privée – sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle. Vous veillerez à former les acteurs de la prévention à ces questions.

Afin de vous accompagner dans l'exercice de cette responsabilité, un guide pratique contre les violences faites aux agents publics rappelle le cadre juridique applicable, le rôle des différents acteurs et les bonnes pratiques identifiées. Elaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, en concertation avec les partenaires sociaux, ce guide vient d'être publié. De même, des fiches réflexes, construites en lien avec le service des droits des femmes et le Défenseur des droits, seront diffusées prochainement auprès des services pour sensibiliser l'ensemble des encadrants, responsables RH et représentants des personnels à ces questions.

• Lutter contre les agissements sexistes dans la fonction publique

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit la condamnation de tout agissement sexiste dans la fonction publique.

Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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. Ce renforcement du cadre juridique est essentiel pour prévenir et mieux traiter ces actions dans la fonction publique. Il doit s'accompagner d'une plus grande sensibilisation des agents publics, tout particulièrement des encadrants, à cette question.

Ainsi, vous veillerez à intégrer cet enjeu dans vos plans d'action en matière d'égalité professionnelle ainsi que dans vos référentiels de formation en la matière. »

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (publié en février 2017)

Lien internet: http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf

Ce guide traite de toutes les formes de violences (injures, outrages, violences physiques et sexuelles), et de harcèlement (sexuel et moral). Il rappelle le cadre de protection dans la fonction publique contre les violences et harcèlement (protection fonctionnelle, suspension, droit d'alerte, droit de retrait, sanction disciplinaires), ainsi que l'obligation de développer une démarche de prévention de ces violences.

Sanctions du code pénal sur les violences sexuelles

Article 222-22

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage. (...) »

Article 222-22-1

« La contrainte prévue par le premier alinéa de l'article 222-22 peut être physique ou morale. La contrainte morale peut résulter de la différence d'âge existant entre une victime mineure et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que celui-ci exerce sur cette victime. »

Article 222-22-2

« Constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers. Ces faits sont punis des peines prévues aux articles 222-23 à 222-30 selon la nature de l'atteinte subie et selon les circonstances mentionnées à ces mêmes articles. La tentative du délit prévu au présent article est punie des mêmes peines. »

Article 222-23

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

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

Article 222-24

« Le viol est puni de vingt ans de réclusion criminelle :

1° Lorsqu'il a entraîné une mutilation ou une infirmité permanente ;

2° Lorsqu'il est commis sur un mineur de quinze ans ;

3° Lorsqu'il est commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de l'auteur ;

4° Lorsqu'il est commis par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;

5° Lorsqu'il est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

- 6° Lorsqu'il est commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- 7° Lorsqu'il est commis avec usage ou menace d'une arme ;
- 8° Lorsque la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits grâce à l'utilisation, pour la diffusion de messages à destination d'un public non déterminé, d'un réseau de communication électronique ;
- 9° (abrogé)
- 10° Lorsqu'il est commis en concours avec un ou plusieurs autres viols commis sur d'autres victimes ;
- 11° Lorsqu'il est commis par le conjoint ou le concubin de la victime ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité ;
- 12° Lorsqu'il est commis par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants ;
- 13° Lorsqu'il est commis, dans l'exercice de cette activité, sur une personne qui se livre à la prostitution, y compris de façon occasionnelle. »

Article 222-33

«I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

II. - 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. »

DEMANDER LE BÉNÉFICIAIRE DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

En application de l'article 11 de la loi n°85-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires¹,

Présentée par :

Nom et Prénom(s) :

.....

Corps et grade, service et lieu d'affectation :

.....

Au titre de :

- ▷ Protection contre les attaques
- ▷ Agent généralement mis en cause
- ▷ Garantie contre les condamnations civiles en tant qu'un tiers de service

¹ Article 11 de la loi n°85-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « Les fonctionnaires bénéficient, à l'exécution de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code général et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les engage et se doit de faire en sorte qu'ils ne soient pas inquiétés au travail et dans leurs déplacements ». *Les fonctionnaires*

« Lorsque les fonctionnaires et les personnes par eux chargés de services et que le coefficient d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ces fonctionnaires, le garantir des condamnations civiles prononcées contre lui. La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulterait. »

« La collectivité publique est tenue d'intervenir au profit des fonctionnaires ou à l'occasion fonctionnaires dans le cas où il leur est fait de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. La collectivité publique qui satisfait aux droits de la victime pour obtenir des condamnations civiles ou des dommages-intérêts des auteurs de faits de violence sexuelle, de harcèlement sexuel, de diffamation, ou autres, est tenue, en même temps, d'une action directe qu'elle peut exercer au profit de la victime ou de la collectivité devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires. »

Annexe N°3- Tracts intersyndicaux



SEXISME AU MINISTÈRE DU TRAVAIL : ET DIRE QUE NOUS SOMMES CENSÉ.E.S FAIRE APPLIQUER LA LOI....

Alors que notre bon Ministère se félicite de son « label diversité » (qui n'aurait en premier lieu jamais dû lui être décerné, mais nous y reviendrons une autre fois...), force est de constater que derrière le slogan « choc », la politique en matière de prévention et de lutte contre les agissements sexistes, c'est faites ce que je dis, pas ce que je fais !

Indice significatif: l'absence de sensibilisation et de réelle formation de notre encadrement sur ce sujet. Alors que dorénavant le code du travail et le statut de la fonction publique, dans son article 6 bis, condamnent les agissements sexistes (sans toutefois prévoir sanction pénale pour les réprimer...), notre administration reste à la traîne. Les réunions foisonnantes et autres heures de formation dispensées à nos hiérarques n'incluent définitivement pas la question de la prévention des violences sexistes au travail.



Comme nous sommes féru.e.s de pédagogie et que rien n'est plus parlant qu'une démonstration par l'exemple, nous présenterons pour illustrer ce constat un modèle récent et exceptionnel de doigté managérial en la matière.

Quelque part dans une Unité Départementale de notre Ministère... des agent.e.s ont subi les récurrents et déplacés « traits d'humour » à connotation sexiste et parfois sexuelle adressés par un de leurs collègues. Quelques exemples parmi d'autres : « *ce n'est pas trop compliqué de faire des contrôles pour une jeune femme ?* », « *le soir en rentrant, je bats ma femme* » ; à un usager : « *regardez notre jeune inspectrice comme elle est belle et bronzée* », « *tu as du caractère comme femme, j'aime ça, cela me change de ma femme* », « *tu n'as pas peur de rester toute seule le soir au bureau avec moi ?* », etc.

Ce comportement a inmanquablement impacté les conditions de travail de l'ensemble du service, majoritairement composé de femmes. Estimant que cela relevait de la responsabilité de l'encadrement, des collègues ont abordé le sujet en réunion de service. La réaction hiérarchique a tout d'abord consisté à traiter la question par le biais d'une « médiation collective », organisée avec tout le service, au cours de laquelle l'agent mis en cause, qui n'a à aucun moment contesté les propos, a été invité à exercer son « droit de réponse ». Résultat de cette confrontation publique : les agentes ayant relaté ces agissements se sont vues investies et directement menacées de poursuites pénales pour dénonciation calomnieuse et harcèlement moral par le mis en cause...



Les collègues ont ensuite interpellé par écrit leur direction départementale fin novembre 2016, interpellation sans accusé réception ni réponse quelconque à ce jour – si on excepte celle du directeur du travail de l'UD selon lequel il s'agirait d'un usage de la « liberté d'expression », à l'égard de laquelle il serait impuissant... La direction de l'UD, interpellée à ce sujet par les OS en réunion de CHSCT, s'est contentée de rétorquer avec aplomb qu'elle n'avait pas vu grand

monde à la « pièce de théâtre diversité-égalité » jouée à l'UD à l'intention des agents... Dans ces cas-là, le hiérarque est grégaire : ne jamais désavouer un autre encadrant et toujours minimiser les faits.

Le message renvoyé est clairement : après tout, le sexisme au travail, c'est d'abord un conflit de personnes alimenté par des bonnes femmes qui ne comprennent pas l'humour !

Cet exemple n'est qu'un cas de figure parmi d'autres. Mais il est frappant en ce qu'il illustre la banalisation des agissements sexistes dont sont victimes les femmes sur leur lieu de travail, et l'incapacité de notre hiérarchie à réagir de manière appropriée... Quand, dans le même temps, on nous demande de traiter de tels faits lorsque nous en sommes saisi-es dans le cadre de nos missions ! Pire, cette posture conduit à minimiser la gravité de ce type d'agissements, c'est-à-dire à le légitimer en renvoyant au collectif de travail l'image d'un assentiment muet, tout du moins d'une tolérance, de la direction face à ceux-ci. La hiérarchie est plus prompte à réagir face aux « abus de liberté d'expression » lorsqu'il s'agit de propos adressés aux employeurs ou tenus en interne, jugés trop « politiques ». Par ce contre-exemple, la hiérarchie participe aussi à culpabiliser les victimes et témoins, les renvoyant au silence...

Les femmes ne doivent en aucun cas avoir à subir ou à taire des agissements sexistes sur leur lieu de travail !

Afin de pallier les carences de notre hiérarchie, nous revendiquons donc l'application immédiate dans nos services :

- de la circulaire du 22 décembre 2016 concernant la lutte contre les agissements sexistes, découlant du protocole d'accord de 2013 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique,

- dans une démarche d'exemplarité, de s'appropriier certaines préconisations de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail applicables au secteur privé :

- élaborer une note de service annexée au règlement intérieur, qui précise les procédures à suivre si un cas de sexisme ou de harcèlement survient, incluant une enquête, traitée sans retard en cas de plainte ainsi que des sanctions si les agissements sont établis ;
- Former les agent-e-s à ne plus subir et à dénoncer ces propos et agissements ;
- mettre en place une sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques (obligation faite par la circulaire à notre administration) et des travailleurs ;
- Ces formations devront être dispensées par des associations féministes ;
- la garantie pour les victimes de bénéficier d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien et à leur retour dans l'emploi ainsi que, en premier lieu, de la protection de leur plainte ou témoignage.

- L'effectivité de la protection fonctionnelle dans les cas de harcèlement sexuel,

- La définition d'une politique de prévention à soumettre au CHSCT,

- Plus généralement, l'affirmation sans concession que le sexisme est une violence faite aux femmes qui ne sera aucunement toléré dans les services.

Nous ne sommes pas dupes des plans com' insignifiants et superficiels destinés à masquer l'inanité des mesures de lutte contre le sexisme et les violences faites aux femmes au travail dans notre Ministère.



Vendredi 19 octobre 2017

A l'attention de :

Muriel Pénicaud
Ministre du travail
 127 rue de Grenelle
 75700 Paris SP 07

Marlène Schiappa
Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes
 Hôtel Matignon
 57 rue de Varenne
 75700 Paris SP 07

Lettre ouverte :

#BalanceTonPorc à l'inspection du travail... *ou pas ?*

Madame la Ministre, Madame la Secrétaire d'Etat,

Nos organisations syndicales souhaitent vous interpeler sur les violences sexuelles et sexistes : celles sur lesquelles nous avons vocation à intervenir, et celles que nous subissons.

Ces jours-ci, l'affaire « Weinstein » a permis à des journalistes, à des actrices de rendre publiques l'ampleur et la gravité des agressions et harcèlements sexuels dans leur milieu professionnel. Dans ce sillage, un appel a été lancé et largement suivi sur Twitter (*#balancetonporc*) qui montre que cette situation touche tous les milieux professionnels, repris par de nombreux médias à portée nationale.

Cette actualité coïncide de surcroît avec le lancement déjà annoncé d'une nouvelle campagne interministérielle contre les violences faites aux femmes.

Nous nous saisissons donc de cette occasion pour vous alerter publiquement.

Lundi matin, sur France Inter, on pouvait entendre le témoignage d'une salariée d'une agence de services à la personne, relatant comment elle avait été agressée sexuellement par un client puis menacée de voir ses heures réduites par son employeur auprès de qui elle s'en était plainte. Son témoignage se terminait sur ce constat accablant :

« J'ai contacté l'inspection du travail de mon secteur pour savoir si je pouvais me retourner contre mon employeur. On m'a dit qu'il y avait un vide juridique. Donc j'ai dû gérer le traumatisme et la pression toute seule. Ça a été un coup en plus. »

En effet, aucune formation n'est dispensée aux agent.es au contact du public (contrôle, accueil, renseignements, notamment), contrairement à ce qui est réalisé dans d'autres ministères placés en situation d'accueillir des femmes victimes de harcèlements et agressions sexuelles et de recueillir des plaintes.

Il ne s'agit pas de mettre en place, comme actuellement, de simples actions de communication et de sensibilisation ; il ne s'agit pas non plus de dédier à la question une poignée de demi-journées réservées à quelques encadrant.es pour l'ensemble des cinq ministères sociaux, comme cela a été entrepris avec l'A.V.F.T.

Il existe une expertise scientifique (*la psycho traumatologie particulière aux violences sexuelles*), juridique (*la qualification appropriée des faits : une main aux fesses n'est pas un agissement sexiste mais une agression sexuelle !*) et pratique (*notamment les méthodes d'investigation : non, ce n'est pas une parole contre l'autre !*).

Il est inadmissible que notre ministère n'ait aucun plan de formation consistant. Par ailleurs, nous relevons que notre ministère qui se gargarise de prioriser les actions de l'inspection du travail préfère mettre l'accent sur les travailleur.euses détaché.es que sur les violences faites aux femmes.

Les salariées qui sollicitent nos services font les frais de ce laxisme, aggravant leur traumatisme, les conséquences de leur agression, les privant de la protection et des recours qu'elles auraient dû pouvoir trouver auprès des professionnels de l'Etat ou avec leur aide.

Les agent.es également se trouvent démuné.es face à ces situations dramatiques, tels que les viols d'apprenties mineures, et renvoyé.es à leurs insuffisances ou erreurs éventuelles et la culpabilité y afférent.

Nous vous demandons de nous communiquer un plan d'action comportant au moins les points suivants :

- Organiser, dans le cadre de la formation initiale des agent.es de tous les corps et grades ainsi que dans les plans de formation continue, des formations à l'accueil des victimes et au traitement des plaintes, en confiant ces formations à un réseau de formatrices et formateurs formé.es par des professionnel.les et des associations spécialisées.
- Améliorer la coopération des services sur ces questions avec ces professionnel.les et associations spécialisées et institutionnaliser ces partenariats.
- Renforcer l'expertise des services, notamment en diffusant des documents juridiques, d'information et de méthode, des annuaires, etc. comme cela se fait sur l'ensemble des autres sujets et en désignant, au niveau national et/ou régional, des agent.es susceptibles de servir de référent.es et d'appui, à l'instar de ce qui se fait en matière d'égalité professionnelle mais aussi de transports, de travail illégal, d'agriculture, de dialogue social, etc.

Nous vous rappelons également qu'il est parfaitement inutile de prétendre renforcer l'action des services de l'Etat dans un contexte de réduction massive d'effectifs.

Comme le soulignait l'A.V.F.T. dans une Tribune publiée par le journal L'Humanité des 6, 7 et 8 octobre 2017 (*pièce jointe*) :

« La longévité de l'association lui a permis d'observer un double mouvement contradictoire. Tandis que le législateur a renforcé bon gré mal gré le droit positif en matière de harcèlement sexuel, dans le même temps les services publics permettant de faire valoir ces droits n'ont cessé de s'effriter, notamment ceux de l'inspection du travail. »

« Nous avons connu une époque où la saisine de l'inspection du travail par la salariée victime de harcèlement sexuel déclenchait quasi automatiquement une enquête (...). Les éléments alors recueillis étaient fondamentaux pour établir le harcèlement sexuel et permettre à la salariée de faire valoir ses droits en justice. »

Sur les 5 dernières années, le nombre d'agent.es de contrôle est passé de 2 289 à 1 800, soit 489 de moins : c'est 1 poste sur 5 ! Au 1^{er} janvier 2018, pour la seule région Ile-de-France, c'est 1 poste sur 10 de plus qui va être supprimé !

Nous revendiquons donc l'arrêt du plan social en cours au Ministère du travail, et des recrutements à hauteur des besoins des usagers et usagères. **C'est une imposture de prétendre lutter contre les**

violences sexuelles au travail tout en sabrant les effectifs des agents chargés de veiller au respect des droits des femmes victimes de tels agissements.

Enfin, nous soulignons que l'Etat ne peut se passer d'être exemplaire en son sein... Nous sommes loin du compte au Ministère du travail !

En dernier lieu, nous avons encore rappelé nos revendications par un tract national diffusé en janvier 2017 (*pièce jointe*), resté sans aucune suite à aucun niveau.

En effet, de nombreux cas sont relatés à nos organisations syndicales d'agressions sexuelles, d'exhibitionnisme, de harcèlement sexuel et de discriminations. Les rares agentes qui nous ont permis d'intervenir se sont heurtées au mépris le plus total de l'administration, quand ce n'était pas à la violence institutionnelle.

Ainsi d'un agent accusé de harcèlement sexuel, qui reconnaissait les faits, et a simplement été changé de service au terme de plus de six longs mois, tandis que ses victimes étaient contraintes de demander leur mutation pour se soustraire à la violence des réactions qu'elles subissaient !

Ainsi d'un agent reconnu coupable de harcèlement sexuel, lui aussi changé de service hors procédure disciplinaire, parti à la retraite quelques mois plus tard et à qui il a aussitôt été fait appel pour participer à des jurys d'examen et à des formations !

Ainsi d'un signalement transmis en CHSCT régional concernant des agressions sexuelles sur plusieurs agentes, qui se voit opposer la réaction suivante : « Elles ont porté plainte ? Non ? Alors il n'y a pas de situation » !

Et nous pourrions multiplier ces exemples à l'envi.

Ces pratiques enferment les agentes dans le silence et le Ministère ne se donne même pas les moyens de connaître la réalité des violences sexistes et sexuelles subies par elles de la part de la hiérarchie, de collègues, d'employeurs et d'usagers.

C'est intolérable et cela ne doit plus être toléré !

Nous attendons également les mesures que le Ministère entend prendre pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles contre lesquelles il doit protection à ses agentes.

Nous sommes lassés.es d'attendre et n'hésiterons plus à donner publicité et à former des recours en responsabilité.

Derrière ses labels « diversité », « égalité » et « sexisme pas notre genre », tout ce que nous pouvons constater, c'est que, pour l'instant et par sa passivité, le Ministère du travail participe plus à ce qu'il faut bien nommer la « culture du viol »¹ qu'à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Soyez assurées de l'entière solidarité de nos organisations syndicales avec toutes les femmes.

¹ Muriel Salmona, Interview du 16 octobre 2016 au site « Révolution féministe »* : « La méconnaissance par les professionnels (...) des effets psycho traumatiques et des mécanismes neurobiologiques de survie mis en place par le cerveau de la victime lors d'un trauma majeur comme un viol (...) alimente la « culture du viol » qui se résume en trois points : elle n'a pas été violée (elle ment, elle exagère, elle se trompe) ; c'est de sa faute (elle l'a provoqué, elle l'a bien cherché, elle ne s'est pas protégée, elle ne s'est pas défendue) ; elle a aimé ça (les femmes aiment être forcées, un non veut dire oui, en fait elle était consentante mais elle ne l'assume pas). »

* Psychiatre psychothérapeute spécialisée dans la prise en charge des victimes de violences, également chercheuse et formatrice en psychotraumatologie, et Présidente de l'Association Mémoire Traumatique et Victimologique.
<https://revolutionfeministe.wordpress.com/2016/10/13/violences-sexuelles-stop-a-la-culpabilisation-des-victimes-interview-de-la-dre-muriel-salmona/>