VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES

UNE RIPOSTE SYNDICALE

Union syndicale Solidaires

novembre 2018

QUE PEUT FAIRE LE SYNDICAT ?

Injures sexistes, affichage pornographique, propos sexistes, attouchements, agressions sexuelles, viols… les violences sexistes et sexuelles existent aussi dans le monde du travail. A ce titre, le syndicalisme est directement concerné mais il s'agit aussi de pouvoir apporter un soutien efficace aux femmes victimes de violences en dehors du travail, dans leur vie familiale. Ces violences ont toujours des conséquences négatives pour les salariées qui les subissent. Le syndicalisme doit donc être à l'écoute de ces femmes et intervenir au niveau le plus efficace.

La défense individuelle des salariées

Par des actions concrètes, parfois dans l'urgence, pour protéger la salariée ou la collègue : il s'agit d'intervenir auprès de l'employeur pour que cessent les violences, pour protéger la victime, y compris de violences conjugales en lui rappelant notamment son obligation de sécurité vis-à-vis de ses salarié·es.

Mais il s'agit, aussi, d'avoir le réflexe de donner à la salariée/collègue/camarade les coordonnées des associations nationales ou locales qui pourront prendre le relais et l'accompagneront dans toutes les démarches judiciaires à entamer…

Des actions pour promouvoir des comportements non sexistes

Au niveau des IRP, dans le cadre des CSE/CHSCT, de la médecine du travail et de prévention, mais aussi des accords égalité professionnelle, il s'agit de développer un panel de mesures et de revendications pour accompagner le départ du domicile (foyer, hôtel, hébergement d'urgence pris en charge…), des facilités pour changer de service, de mutation géographique si besoin, pour éloigner l'agresseur… Comme d'obliger l'employeur à interdire, sur le lieu de travail, toute référence à des propos sexistes, et d'avoir une politique de prévention active contre toutes les autres pratiques discriminatoires : racisme, homophobie, ou concernant le handicap…

Au sein du collectif de travail, c'est de communiquer auprès des collègues sur ces violences par le biais de tracts, d'affiches, l'organisation d'AG/HMI…

Au niveau syndical, il s'agit également de promouvoir dans nos formations internes, comme dans notre comportement quotidien, tout ce qui relève des pratiques anti-discriminatoires, anti-sexistes particulièrement. Il convient, constamment, et toujours collectivement, d'intervenir sur ce qui n'est rien de moins qu'une expression de la hiérarchie entre les hommes et les femmes, hiérarchie incompatible avec nos valeurs d'émancipation, d'égalité et de solidarité.

LA LÉGISLATION ACTUELLE

Viol

La loi du 23 décembre 1980 (Art. 222-23 du Code Pénal) a défini le viol comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace et surprise ».

Parallèlement, en 1990, la cour de Cassation a fait rajouter à cet article : « n'a d'autre fin que de protéger la liberté de chacun et n'exclut pas de ses prévisions les actes de pénétration sexuelle entre personnes unies par les liens du mariage, lorsqu'ils sont imposés dans les circonstances prévues par ce texte ».

Le viol est agravé lorsque le violeur est un conjoint, pacsé, concubin (loi du 9 juillet 2010, Art. 222-22 du Code Pénal).

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes allonge le délai de prescription à 30 ans, après leur majorité, pour les crimes sexuels commis sur mineur·es.

Violences conjugales

La loi du 22 juillet 1992 du Code Pénal : les faits de violence sont constitutifs d'un délit avec circonstance aggravante de l'infraction commise par un conjoint (Art. 22-7 et suivants).

La loi du 4 avril 2006 élargit le texte aux concubins, pacsés et anciens conjoints.

La loi du 11 juillet 2010 : le juge des affaires familiales peut ordonner l'éloignement du conjoint violent et mettre en place des mesures de téléprotection (bracelet électronique par exemple) ; un délit de violences psychologiques est créé.

La loi du 4 août 2014 pour légalité réelle entre les femmes et les hommes améliore le dispositif de l'ordonnance de protection pour les victimes : durée portée de 4 à 6 mois, priorité donnée pour le maintien de la victime dans son logement, extension

de l'ordonnance pour les faits de violences commis sur les enfants.

Harcèlement sexuel

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel modifie le Code pénal et définit notamment (Art. 222-33) 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». Par ailleurs, «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». Ces deux définitions sont reprises dans le code du travail (Art. L 1153-1 modifié).

Les peines sont aggravées lorsque les faits sont commis: «par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions; sur un mineur de quinze ans; sur une personne dont la particulière vulnérabilité, dûe 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; 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; par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice».

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes renforce la lutte contre toutes les formes de harcèlement avec notamment la création de nouvelles incriminations pour sanctionner d'autres formes de harcèlement tel que l'envoi réitéré de messages électroniques malveillants ou l'enregistrement et la diffusion de faits de harcèlement sexuel. Dans les universités, une procédure de récusation et de dépaysement est prévue pour les procédures disciplinaires.

Agissements sexistes

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, a introduit un nouvel article L.1142-2-1 selon lequel «nul 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». S'applique également aux agent·es de la Fonction publique.

La loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes du 3 août 2018 crée une contravention pour réprimer le harcèlement de rue avec l'infraction d'outrage sexiste qui consiste à «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 créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante». Cette loi tente aussi de lutter contre de nouvelles formes d'agressions: cyber-harcèlement sur les réseaux sociaux, upskirting (le fait de regarder ou photographier sous les jupes des filles et des femmes dans les lieux publics), voyeurisme, drogue du viol. Un nouveau délit de captation, d'enregistrement et de transmission d'images impudiques commis à l'insu ou sans le consentement de la personne a par ailleurs été créé.

QUELQUES DONNÉES...

• Une salariée a un entretien de licenciement pour absence répétée et injustifiée au travail qui se cumule avec des retards fréquents. En préparant sa défense, il s'avère qu'elle est battue et séquestrée par son mari…

• Une salariée est en congé longue maladie car elle ne supporte plus les avances répétées de son supérieur hiérarchique. Sa situation financière est désespérée et elle désire reprendre le travail. Elle ne peut, en revanche, retourner là où elle travaillait: le harceleur sexuel y est encore.

• En 1999, plus d'un million et demi de femmes ont été confrontées à une situation de violence, verbale, physique et/ou sexuelle.[1]

• Les violences conjugales relevées par l'enquête vont des menaces, chantage affectif sur les enfants, mépris, à la séquestration, la mise à la porte, les rapports sexuels imposés, les coups et la tentative de meurtre. Elles concernent une femme sur 10 vivant en couple en 1999.[1]

• Au travail, le harcèlement moral concerne 3,9 % des femmes (situations imposées, critiques injustes, mises à l'écart répétées…), les injures et menaces 8,5 %, les agressions physiques 0,6 %. Le harcèlement sexuel, avances ou agressions sexuelles, frappent 1,9 % des salariées. Une fois sur 5, il s'agit d'un supérieur hiérarchique.[1]

1 Equête Nationale Droits des Femmes 1999-2000 dite Enveff (Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France)

LES ASSOCIATIONS

3919 : Violences conjugales info

Appel gratuit et permanence téléphonique assurée du lundi au samedi de 8h à 22h, les jours fériés de 10h à 20h.
Voir également le site pour toutes les adresses locales:
http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr

AVFT

(Association contre les violences faites aux femmes au travail)
01 45 84 24 24
http://www.avft.org

MFPF

(Mouvement Français pour le Planning Familial)
0 800 803 803
http://www.planning-familial.org

CNIDFF

(Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)
http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html

CLASCHES

(Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur)
https://clasches.fr

Union syndicale Solidaires
Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75 010 Paris
www.solidaires.org