

FEMMES

LE 25 NOVEMBRE, journée internationale contre les violences faites aux femmes, manifestons contre toutes les violences sexistes et sexuelles

Les violences faites aux femmes sont l'une des violations des droits humains les plus répandues dans le monde. Considérées unanimement comme un véritable fléau, les violences sexuelles et sexistes traversent toutes les sociétés, les classes sociales et tous les espaces (privé, travail, école..).

LUTTER POUR ÉRADICHER LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, UN ENGAGEMENT FORT DU SYNDICALISME.

Elles sont systématiquement exacerbées dans les pays en conflits armés où les viols et les meurtres de femmes deviennent des armes de guerre. La FSU exprime sa solidarité internationale avec les femmes palestiniennes et israéliennes victimes d'un conflit sanglant sans précédent, avec les femmes afghanes dont les droits les plus élémentaires sont bafoués, avec les femmes iraniennes et kurdes qui se soulèvent pour leur liberté, avec les femmes du haut-Karabach et plus généralement avec les femmes du monde entier qui résistent et luttent pour des sociétés justes, égalitaires et démocratiques.

La France n'est pas épargnée avec plus de 97 000 viols recensés chaque année, dont 8 000 sur le lieux de travail. Les chiffres concernant les violences conjugales ne diminuent pas et, depuis 2017, 844 féminicides ont été commis. Ces violences sexistes et sexuelles ne sont pas une fatalité et nécessitent des politiques volontaristes et des moyens financiers ambitieux pour les éradiquer. Des lois existent qui obligent les employeurs publics et privés à protéger les victimes mais le gouvernement et la Fonction publique, comme le ministère de l'Éducation nationale ne sont pas à la hauteur. Alors que toutes et tous s'accordent pour exiger 3 milliards dédiés, la France ne dépense que 184 millions d'euros – ce qui constitue son plus petit budget. Aucun dispositif n'est actuellement à l'œuvre ni généralisé pour enseigner une véritable culture de l'égalité à l'École. Il a fallu aussi une détermination sans faille des militant·es de la FSU pour obtenir une cellule d'écoute dans les académies pour les victimes ou témoins de violences sexistes et intrafamiliales. Mais faute de moyens et de volonté, ce dispositif, rendu obligatoire depuis 2018, reste embryonnaire et les employeurs publics freinent pour réellement sanctionner les auteurs et accompagner les victimes. Dans ce contexte où des personnels sont à protéger, où les élèves doivent bénéficier de formations, où de nouveaux droits sont à conquérir le SNES-FSU, SNEP-FSU et SNUEP-FSU s'associent à l'appel collectif et unitaire ci-dessous signé par plus de 60 organisations féministes, syndicales et politiques pour réussir la mobilisation du 25 novembre.

« Nous serons massivement dans la rue le 25 novembre pour faire valoir nos revendications, pour exiger la fin des violences machistes. Nous exigeons l'application des lois existantes, un plan d'urgence nationale, des politiques publiques s'élevant contre la tolérance sociale, promouvant la prévention, la protection et la solidarité vis à vis des victimes et des co-victimes, mettant fin, enfin, à l'impunité des agresseurs ! Disons stop aux annonces du gouvernement non suivies d'effet et exigeons la mise en place d'une loi-cadre ! Nous exigeons l'obtention immédiate de 3 milliards d'euros pour combattre enfin efficacement ces violences ! »
Appel complet et signataires sur <https://fsu.fr/>

UN DISPOSITIF ACADÉMIQUE OBLIGATOIRE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES, 10 ANS DE LUTTE FÉDÉRALE !

Enfin ! L'arrêté de création d'un dispositif de recueil, de traitement et d'accompagnement des victimes de violences, discriminations, harcèlement (moral et sexuel) et agissements sexistes (VDHA) enjoint les académies à agir concrètement contre les violences qui touchent majoritairement des femmes.

Grâce au travail sans relâche des militant·es FSU dans les instances de la Fonction publique, les obligations de l'employeur en matière de prévention et de lutte des violences sexistes et sexuelles (VSS) ont été renforcées. Le second accord égalité femmes-hommes de la Fonction publique en 2018 puis un décret en mars 2020 imposant la création d'un dispositif de recueil et de traitement des VSS dans la Fonction publique a ouvert la voie à une nouvelle prise en charge des agent·es par les rectorats. Pourtant, il a fallu encore trois ans de lutte syndicale pour que le ministère de l'Éducation nationale publie un cahier des charges* de ces dispositifs. Paru le 31 juillet dernier, ce texte reprend de très nombreuses propositions des équipes militantes de la FSU, notamment concernant les violences intrafamiliales, qui ont des conséquences sur le travail et impliquent une prise en charge spécifique de l'employeur (cf page 3).

UN DISPOSITIF EN TROIS VOILETS

Recueillir

Ligne d'écoute et d'orientation, Stop violences, Stop discrimi, cellule V.D.H.A... En trois ans, 24 académies ont déjà mis en œuvre un dispositif qui peut être saisi par les victimes ou les témoins. Via un numéro vert et/ou fiche de contact en ligne, les agent·es entrent en contact avec des écoutants (infirmières du travail, AS des personnels, chargé·es de missions RH) pour exposer les faits subis. Un rendez-vous en présentiel doit être proposé dans un délai de 10 jours. L'agent·e peut être accompagné·e par la personne de son choix : n'hésitez pas à faire appel aux militant·es SNES-FSU, SNEP-FSU et SNUEP-FSU pour vous accompagner et constituer le dossier de saisine de l'employeur. Après accord de l'intéressé·e, la cellule d'écoute transmet un rapport détaillant les éléments recueillis ainsi que les faits à l'autorité hiérarchique.

Traiter

Dès lors que l'autorité hiérarchique a connaissance d'un fait relevant des V.D.H.A., elle a pour obligation de prendre toute mesure appropriée, y compris une mesure conservatoire à l'égard de ou des auteurs présumés, pour éviter ou faire cesser les violences ou discriminations auxquelles la victime est exposée. La procédure judiciaire est indépendante de la procé-

LA FSU AGIT AUPRÈS DES RECTORATS POUR OBTENIR DES MESURES DE PROTECTION POUR LES VICTIMES.

sure administrative. Personne ne doit vous obliger à porter plainte pour devenir crédible auprès de l'employeur. Si les faits sont complexes ou s'ils peuvent avoir percutés d'autres victimes, l'administration se doit de diligenter une enquête administrative. L'administration déclenche une procédure disciplinaire et peut accorder la protection fonctionnelle. La victime, sauf demande expresse de sa part, n'a pas à être déplacée.

Accompagner

Parallèlement, votre administration doit vous mettre en relation avec les services d'accompagnement des personnels : médecine du travail, assistant·e social·e des personnels etc.

LA FSU ET SES SYNDICATS VOUS ACCOMPAGNENT

- dans la constitution de votre dossier de saisine de l'employeur ;
- lors des rendez-vous au rectorat ;
- dans la constitution d'un dossier d'accident de service (démarche CITIS, congés d'interruption temporaire du travail imputable au service) dans les 15 jours suivant un certificat médical ;
- dans la demande de protection fonctionnelle.

La FSU agit auprès des rectorats pour obtenir des mesures de protection pour les victimes, pour le collectif de travail impacté et pour une tolérance zéro envers les auteurs de faits de VDHA.

* Arrêté du 31 juillet 2023 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et des Sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.



SÉVERINE LEMIERRE : « IL FAUT RECONNAÎTRE L'EMPRISE, LA PRISE DE CONTRÔLE DU CONJOINT VIOLENT SUR LA VIE DE LA VICTIME. »



© DR

Séverine Lemièrre, maîtresse de conférences en GRH à l'IUT de Paris-Rives de Seine, est membre du réseau de recherche Marché du travail et Genre (MAGE) et membre du Haut Conseil à l'Égalité. Ses recherches portent sur l'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes. Elle est présidente de l'association une Femme 1 Toit (FiT) qui accompagne et héberge de très jeunes femmes victimes de violences.

La lutte syndicale a permis d'arracher l'intégration des conséquences des violences intrafamiliales dans les dispositifs de recueil et de traitement des violences qui doivent être mis en place par les employeurs. Le cadrage national permet désormais de garantir à chacune des victimes le droit à obtenir des aménagements du poste de travail (mobilité, autorisations d'absence...) via la saisine du dispositif.

En quoi l'impact des violences conjugales sur le travail est-il un enjeu important ?

Si le sujet semble récent en termes d'engagement, les employeurs y sont confrontés depuis longtemps puisque une femme sur dix vit ou vivra au cours de sa vie des violences conjugales. En France, il reste relativement innovant, mais se développe vite grâce à une meilleure prise de conscience des employeurs et syndicats. À l'étranger en revanche, tout un champ de recherches s'est développé depuis déjà longtemps, notamment anglo-saxon.

Quels sont les effets des violences sur les victimes dans la sphère professionnelle ?

Pour les reconnaître il faut comprendre l'emprise, la prise de contrôle du conjoint violent sur la vie de la victime. Les violences conjugales vont avoir des conséquences multiples sur la santé psychique de la victime, son état physique et donc aussi sur sa vie professionnelle. Les femmes victimes de violences vont être plus souvent absentes, ou en retard (porte

de la maison fermée par le conjoint violent, confiscation du moyen de transport ou crise de violence le matin même ou la veille). La performance de la victime va aussi baisser (manque de concentration, fatigue). Elle aura du mal à répondre aux demandes de souplesse horaire de son employeur, ce qui peut l'empêcher d'accéder à une mobilité ou une formation. L'emprise peut s'exercer aussi sur le temps et le lieu de travail (messages ou appels constants, présence du conjoint à la sortie, sur le chemin ou même sur le lieu de travail). La victime va toujours être en hypervigilance et peut apparaître comme non professionnelle. Les violences peuvent aussi être administratives et économiques, le conjoint violent allant jusqu'à s'approprier le salaire. Dans certains cas, le surinvestissement dans le travail peut constituer un signe de la violence subie, plus difficile à détecter : le travail devient une fuite, un refuge pour la victime.

Comment concevoir le travail comme un tiers-lieu sécurisant ?

Les employeurs peuvent développer des facilités en termes de gestion des ressources humaines (GRH) : changer les horaires, les coordonnées professionnelles de la victime, octroyer une voiture de fonction pour sécuriser les trajets, justifier les absences liées aux violences ou accorder des absences rémunérées pour effectuer des démarches, veiller à ce que le salaire tombe sur un compte individuel, accorder des aides financières, faciliter l'accès à un hébergement ou encore faciliter la mobilité. L'accès aux aides peut être justifié par une personne ressource bien identifiée et formée afin de ne pas agir sans l'accord de la victime, en respectant son rythme, en lui redonnant le pouvoir de décision. Enfin, l'employeur se doit de faire de la sensibilisation (affiches, tracts ou vidéos sur les violences conjugales) et réfléchir aux moyens de faciliter la parole des victimes.

IL RESTE À CONQUÉRIR DES GARANTIES COLLECTIVES ET INTERPROFESSIONNELLES.

Comment percevez-vous notre action militante et syndicale sur le sujet ? Les violences au travail et les violences conjugales doivent être plus intégrées à la négociation collective, afin de construire des actions, de les pérenniser et de les évaluer. Certains employeurs sont très engagés, d'autres en restent à la simple sensibilisation, sans moyens, mais beaucoup peuvent encore penser que ce n'est pas leur sujet. Pour réduire ces différences, il faut poursuivre le travail syndical afin de conquérir des garanties collectives et interprofessionnelles pour les victimes (droits à congé, à mobilité, protection contre les licenciements).

Comment percevez-vous notre action militante et syndicale sur le sujet ?

Les violences au travail et les violences conjugales doivent être plus intégrées à la négociation collective, afin de construire des actions, de les pérenniser et de les évaluer. Certains employeurs sont très engagés, d'autres en restent à la simple sensibilisation, sans moyens, mais beaucoup peuvent encore penser que ce n'est pas leur sujet. Pour réduire ces différences, il faut poursuivre le travail syndical afin de conquérir des garanties collectives et interprofessionnelles pour les victimes (droits à congé, à mobilité, protection contre les licenciements).



© DR

IVG : LES ENJEUX DE LA CONSTITUTIONNALISATION

La journée internationale du droit à l'avortement le 28 septembre dernier a donné lieu à de nombreux rassemblements dont la FSU était partie prenante. Le 4 octobre, à l'occasion du 65^e anniversaire de la Constitution française, le président de la République a rappelé son souhait d'inscrire dans la Constitution « la liberté des femmes de pouvoir recourir à l'interruption volontaire de grossesse ».

Après l'onde de choc causée par la décision de la Cour suprême des États-Unis en juin 2022, la société civile en France a montré son attachement à ce droit (81 % des sondés favorables à l'inscription de ce droit dans la Constitution d'après l'IFOP). Ce droit, consacré par la loi Veil de 1975, est le fruit d'une lutte acharnée des nombreuses générations de féministes, permettant chaque année à plus de 200 000 femmes de choisir d'avorter sans mettre en danger leur vie ou leur santé. Or, partout dans le monde ce droit est attaqué, tout comme en Europe. En Pologne, après de nombreuses offensives, en 2020 le tribunal constitutionnel a interdit l'avortement en cas de malformation du fœtus. En Hongrie, un amendement de 2022 contraint les Hongroises enceintes souhaitant procéder à une IVG à écouter au préalable le cœur du fœtus.

SYMBOLIQUE, LE MOT « LIBERTÉ » N'EMPÊCHERA TOUTEFOIS PAS LE LÉGISLATEUR DE RESTREINDRE LE DÉLAI OU LES CONDITIONS D'ACCÈS POUR LES MINEURES.

que les mouvements anti-choix d'extrême droite voient leur visibilité s'accroître dangereusement et lancent des campagnes contre le Planning Familial. Même s'il est loin d'être aussi controversé politiquement que dans d'autres pays, et que son socle juridique est plus consolidé, les retours en arrière sont possibles.

De plus, l'idée de constitutionnaliser des droits procréatifs n'est pas récente : une proposition de loi constitutionnelle visant à protéger le droit fondamental à l'IVG avait été présentée en 2019 et en 2018 des parlementaires avaient déjà présenté un amendement au projet de loi constitutionnelle visant à compléter le préambule de la Constitution de 1946. Le projet s'était toutefois heurté, notamment, à l'opposition de la majorité présiden-



tielle... Après un rejet en octobre d'un autre projet par le sénat, le 1^{er} février, les sénateurs ont adopté, contre toute attente, l'inscription de l'IVG dans la Constitution en préférant le terme « liberté » à celui de « droit » adopté par l'Assemblée nationale.

Cela peut sembler un pas vers la constitutionnalisation, mais juridiquement ce changement est loin d'être anodin. Le mot « liberté » permet de faire apparaître symboliquement la notion d'IVG dans la Constitution, mais c'est toujours à la loi d'en déterminer le régime juridique et le législateur pourrait très bien restreindre le délai ou les conditions d'accès pour les mineures, sans violer la « liberté ». Le mot « droit » tend plutôt à faire des droits reproductifs des droits fondamentaux garantissant que les femmes sont aussi libres et égales que les hommes sans avoir à subir de grossesses non désirées ou de maternités à répétition. Il met l'État devant ses responsabilités en imposant de garantir ce droit sans que le législateur ne puisse, ou du moins beaucoup plus difficilement, en restreindre l'exercice.

Le texte devait être de nouveau adopté, dans les mêmes termes, par l'Assemblée nationale, avant un éventuel référendum, pourtant refusé par la gauche comme la droite. Les partisans de la constitutionnalisation demandaient donc depuis des mois au gouvernement de se saisir du texte pour l'éviter. Le président a fini par annoncer dimanche 29 octobre le dépôt d'un projet de loi constitutionnelle, promettant que la « liberté » de recourir à l'IVG sera « irréversible », reprenant ainsi la formule adoptée par les sénateurs...

Au sein des collectifs féministes, le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU continuent à revendiquer l'intégration du « droit » effectif à l'IVG sans restriction pour tous et toutes, exhortant l'État à assumer ses responsabilités au-delà des effets de communication.

