



Mars 2012

## Editorial

### **POUR** L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE, LA FORMATION, L'INSERTION, **Info**

#### Sommaire

Editorial

Journées intersyndicales femmes  
Lutter contre les LGBTphobies  
à la FSU  
Le harcèlement sexuel au travail

#### Comité de rédaction :

Patricia Braive,  
Nina Charlier  
Ingrid Darroman  
Sigrid Gérardin,  
Annette Girardclos,  
Marie-Caroline Guérin  
Frédérique Payen  
Isabelle Pouzols  
Danielle Ridet

Le stage national consacré aux droits des femmes a eu lieu en décembre 2011 et a été l'occasion d'approfondir notre réflexion au sein de la FSU sur les thèmes de : la violence sexuelle et sexiste au travail, l'éducation à l'égalité en maternelle, la pornographie précoce et ses effets sur les jeunes, l'éducation à l'égalité dans l'enseignement de la pratique sportive. Ces journées de formation furent riches tant dans leurs apports théoriques que pratiques. Elles sont aussi un moment important pour construire nos revendications et nos combats syndicaux relatifs aux droits des femmes.

Un des temps forts de ce stage a été l'intervention de l'association de luttes contre les violences faites aux femmes au travail – l'AVFT –. La FSU, pour qui il est essentiel de défendre les droits des femmes, doit s'emparer de cette thématique et être le relais indispensable des salariées.

Comme chaque année en mars, la FSU, la CGT et Solidaires ont organisé deux journées de stage intersyndical sur les droits des femmes les 13 et 14 mars. Avec 70 participant-es sur 300, les syndicats de la FSU ont été bien représentés. Ces journées de formation sont l'occasion d'échanger, de nous

rencontrer et de construire. Ce fut encore une fois, comme depuis plus de 10 ans, une réussite tant dans le nombre de participant-es que dans la qualité des interventions. Cette année, les thèmes abordés étaient : la lesbophobie au travail, l'égalité professionnelle dans la fonction publique, des femmes dans les sports, la place des femmes dans les révolutions arabes. A cette occasion, les trois syndicats ont réalisé une brochure « agir pour le droit des femmes » qui dresse un état des lieux sur différents thèmes notamment la santé, la mixité à l'école et au travail, les violences, féminisme et syndicalisme...

Ces journées nous permettent de mesurer le chemin à parcourir pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes. Dans cette période de crise, dans ce contexte économique, les combats des femmes doivent rester prioritaires. Elles sont les premières et les plus touchées par la crise. Une société plus juste et plus égalitaire n'est possible qu'en portant syndicalement la défense des droits des femmes, de tous les droits.

**Frédérique Payen,  
Sigrid Girardin**

# Journées intersyndicales femmes : flagrant déni des inégalités dans la fonction publique

Les 13 et 14 mars ont eu lieu les Journées intersyndicales femmes, organisées depuis quinze ans par la CGT, le FSU et l'union syndicale Solidaires. Ces formations et débats ont pour objectif de s'interroger sur la place et le rôle des femmes dans différents champs d'interventions.

Cette année quatre thèmes ont été abordés : lesbophobie et travail ; femmes dans les révolutions arabes ; égalité professionnelle dans la fonction publique ; femmes et sport. Tous les ans, ces journées rassemblent entre 300 et 400 personnes. Ce fut encore le cas cette année.

Le 14 mars, la demi-journée consacrée aux propositions syndicales en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique s'est déroulée en présence de l'économiste de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) Françoise Milewski, de Sophie Zafari du syndicat FSU, Patricia Tejas de la CGT, et Gaelle-Differde Solidaires.

**Triste constat** : le déni des inégalités professionnelles dans la fonction publique, tant dans les syndicats qu'au plus haut niveau de l'Etat, freinent considérablement les avancées.

Un idéal républicain qui reste un idéal « Il y a une réticence à traiter les inégalités femmes-hommes dans la mesure où l'idéal républicain voudrait que tou-te-s aient un statut égalitaire », explique Françoise Milewski. Mais malgré des statuts réputés plus protecteurs, les inégalités persistent.

Selon les chiffres de la chercheuse, on compte 67% de salariées femmes dans la fonction publique (elles représentent les trois quarts de la fonction hospitalière, 60% des collectivités territoriales, 52% de la fonction publique d'Etat). Mais les femmes disparaissent des postes de direction où elles ne sont qu'environ 20 %. Elles ne sont par exemple que 16% des chefs d'établissements médicaux.

En outre, les femmes représentent 66 % des non titulaires dans toutes les fonctions publiques et sont plus souvent contraintes que les hommes à des temps partiels. Ce qui implique souvent des difficultés à faire valoir des évolutions salariales et de carrière ou leur mutation. Des salaires de base égaux mais les primes causent des écarts.

Autre croyance répandue : les salaires sont égaux puisque établis selon des grilles indiciaires. Pour Françoise Milewski, « on observe une totale opacité en matière d'écart salarial dans la fonction publique. Une étude sur les écarts de salaires dans la fonction publique devait être réalisée par le secrétariat d'Etat à la Fonction publique et à l'époque la Halde, mais elle ne voit pas le jour. Il y a une réticence évidente dans ce domaine ». Si le bienfait des grilles indiciaires sur l'égalité salariale est incontestable, il faut ne faut pas être dupes concernant l'attribution des primes. Comme la prime au mérite ou la prime de technicité, moins souvent attribuée aux femmes, qui occupent des postes considérés comme nécessitant des compétences « innées pour les femmes » et non acquises, notamment dans les filières sociales et administratives. Ces inégalités marquantes, ignorées ou rendues invisibles, précarisent les femmes, en particulier lorsqu'elles doivent prendre leur retraite.

## Des témoignages édifiants

Dans la salle, l'amertume des militantes syndicales est palpable. A Pôle emploi, les femmes sont considérées comme moins performantes que les hommes et ont du mal à faire valoir leur prime au mérite. La plupart des femmes de service employées par la Mairie de Paris sont non titularisées alors que certaines d'entre elles y travaillent depuis trente-cinq ans. « Elles subissent une triple discrimination : celle d'être femme, d'origine populaire et non européenne. » A l'Insee, sur 1000 employé-e-s, 800 sont des femmes, non titulaires et payées à la tâche. Elles se battent pour des salaires décents, alors qu'elles touchent actuellement entre 600 et 800 euros mensuels.

Dans l'administration hospitalière, la plupart des femmes sont

contractuelles et issues de familles monoparentales. Elles n'ont d'autre choix que de garder leur emploi précaire...

## Des lois anciennes non appliquées, les nouvelles non applicables.

Les politiques publiques en faveur de l'égalité ne sont pas plus appliquées dans le public que dans le privé. Malgré tout, il semblerait que la contrainte générée par l'actualisation de la loi – en particulier l'obligation de publier tous les ans un rapport de situation comparée des conditions professionnelles des femmes et des hommes – ait eu, en un an, une action bénéfique sur les statistiques dans le secteur privé. Qu'en est-il de la fonction publique? L'Etat se devant d'être exemplaire, François Sauvadet, ministre de la Fonction publique a ajouté en mars 2011 un amendement au projet de loi relatif à la lutte contre la précarité et contre les discriminations dans la fonction publique [1]. Cet amendement est calqué sur la loi Copé-Zimmerman, instaurant, sous peine de sanctions financières, des quotas de femmes (40 % en 2017) dans les conseils d'administration des grandes entreprises. Pour la fonction publique cet objectif de 40 % devra être obtenu en 2018. « Cette loi sur la précarité a été élaborée dans l'urgence, c'est une coquille vide. Comment peut-on sanctionner financièrement l'Etat, qui sera en même temps débiteur et bénéficiaire ? », s'interroge Françoise Milewski.

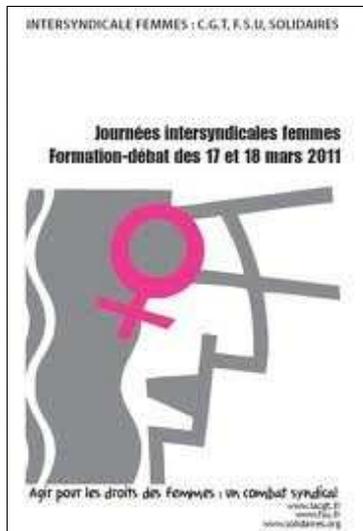
Pour Sophie Zafari, le protocole d'accord sur les inégalités femmes-hommes en négociation entre syndicats et le ministre François Sauvadet « relève plus d'une volonté d'affichage que d'une réelle volonté politique ». Deux ministres différents (François Sauvadet a succédé à Georges Tron, secrétaire d'Etat à la Fonction publique démissionnaire), calendrier au pas de charge, réunions courtes et en fin de journée, fin de non-recevoir sur de nombreux points... Notamment, d'après Gaelle Differ, concernant la suppression de la rémunération au mérite, dont certains critères survalorisent la disponibilité et excluent de fait les femmes ; l'instauration de primes de technicité dans les filières sociales et administratives ; la suppression de certains échelons, qui permettrait de débloquer la carrière des agents femmes ; de nouvelles discussions sur les retraites... « Le ministre nous a même rétorqué que puisqu'on allait arriver à l'égalité réelle

il n'y aurait pas de problèmes spécifiques aux femmes sur les retraites », ajoute-t-elle. Des progrès à faire au sein des syndicats. Enfin, les trois militantes syndicales ont toutes insisté sur le fait qu'il fallait encore travailler dans les organisations syndicales pour que l'égalité salariale et professionnelle soit prise en compte. Au vu de la composition du public de ces Journées intersyndicales, à vue de nez, à 95 % féminin, la question semble en effet encore une histoire de femmes. Même si l'on observe quelques avancées dans les syndicats. Grâce notamment au rapport de situation comparée annuel rendu obligatoire : « Les copains s'emparent de ces questions par le biais des comités d'entreprise », se réjouit Gaelle Differ, de Solidaires. Toutes les intervenantes ont tenté de minimiser leur découragement face à l'« éternel recommencement », énoncé par Françoise Milewski. Et veulent croire à une fenêtre ouverte par les débats suscités par la campagne présidentielle et la loi sur les retraites, qui a mis sur le devant de la scène les problèmes d'emploi et de précarité des femmes.

Et Sophie Zafari de FSU de conclure :

« Aujourd'hui, personne n'ose penser que la question de l'égalité professionnelle n'est pas importante. »

Catherine Capdeville – EGALITE - <http://www.egalite-infos.fr>



# Lutter contre les LGBTphobies à la FSU

## Une double dimension d'action :

Le groupe de lutte contre les LGBTphobies s'est mis en place en 2002 au sein de la FSU pour répondre à une double nécessité. Il s'agit d'une part de prendre en compte les **difficultés rencontrées par les personnels LGBT** dans le milieu professionnel, de porter leur combat pour la reconnaissance et le respect. La FSU avait notamment été interpellée par des couples vivant en logement de fonction et dont la visibilité était donc plus ou moins contrainte. Le groupe de lutte contre les LGBTphobies fut donc créé, avec le souhait que ce soit **porté par toutes et tous** dans nos syndicats.

D'autre part, en tant que professionnel-les de l'éducation, nous devons aussi de **réagir face au mal-être de certains jeunes LGBT**, mal-être pouvant aller jusqu'au suicide. A cela s'ajoute la nécessité d'accueillir tou-tes nos élèves et leurs familles dans leur diversité, en particulier d'éviter la stigmatisation des enfants et des jeunes vivant dans des familles homoparentales. Le secteur LGBT s'est donc également fixé pour tâche **d'œuvrer à faire changer le climat des établissements scolaires**, et plus largement de faire évoluer les mentalités.

## Accompagner les personnels :

Il y a des droits à faire valoir, et d'autres qui sont encore à gagner. C'est le cas des congés de parentalité revendiqués par des enseignantes dont la campagne a accouché. Malgré l'arrêté du Conseil d'état du 11 mars 2010 qui réserve le congé et les indemnités de paternité au seul père, on arrive à négocier avec l'administration pour obtenir tantôt un « vrai » congé, tantôt un congé sans solde, tantôt encore des jours pris sur les gardes d'enfant malade... Dans le privé, des accords d'entreprise vont dans le même sens. En général, les collègues s'en satisfont et ne souhaitent pas que ce soit médiatisé. Il faut parfois intervenir au sujet de mutations, par exemple pour faire prendre en compte un mariage ayant eu lieu en Espagne.

Certains personnels vivent des situations douloureuses, victimes de diffamation ou de harcèlement en raison de leur orientation sexuelle. Parfois la seule issue pour échapper à une ambiance de travail délétère est la mutation, voulue par le ou la collègue. Là aussi les syndicats agissent, accompagnent et interviennent. En ce qui concerne les enseignant-es LGBT, ils et elles souhaitent souvent être le plus discret-es possible (à moins d'être foncièrement militant-e), du fait même de la spécificité de ces métiers et du contact avec les jeunes. En effet, ils et elles peuvent être suspecté-es de prosélytisme, voire, pour les hommes surtout, de pédophilie. Cela soulève de nombreuses interrogations : doit-on, peut-on afficher son orientation sexuelle dans les établissements scolaires ? Est-il souhaitable de rester muet-te sur sa vie privée, alors qu'une enseignante hétérosexuelle évoquera ou-

vertement son mari en salle des profs ou même devant ses élèves sans aucun problème ? Quelle visibilité pour les enseignant-es LGBT ? Cette visibilité aiderait pourtant les jeunes en souffrance ou en questionnement...

## Éduquer contre les LGBTphobies :

En tant que syndicats de l'éducation, nous nous préoccupons du bien-être de nos élèves ou de nos étudiant-es. Or, les LGBTphobies ont sur les jeunes des conséquences souvent dramatiques : sursuicidalité, déscolarisation, dépression, addictions, ... Nous réaffirmons la nécessité d'une éducation **pour une école ouverte à la diversité**, et ce en agissant **dès l'école primaire**.

## Nous revendiquons en particulier :

- Une **formation** solide, initiale et continue, des collègues à la lutte contre les discriminations, et une sensibilisation de tous les personnels aux théories du genre et aux LGBTphobies ;
- La promotion d'une **éducation anti-sexiste et antihomophobe**, qui doit être inscrite dans les contenus et programmes d'enseignement à tous les niveaux, et faire l'objet d'une réelle volonté d'impulser des actions pédagogiques ;
- La mise en œuvre générale et effective dans tous les établissements des campagnes d'information sur la ligne azur (Sida Info Service). Il est d'ailleurs important de noter que les appels proviennent de plus en plus de collégien-nes, et de jeunes filles.

Nous travaillons à l'intérieur de la FSU, et également au sein du **Collectif éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire** (dont la plateforme actualisée est actuellement en cours de finalisation), et avec différents partenaires : Inter-LGBT, associations, HALDE (Défenseur des Droits), comité IDAHO...

Nous portons nos revendications au niveau ministériel, mais travaillons aussi en parallèle **dans les établissements** afin que la lutte contre les LGBTphobies soit présente dans les règlements intérieurs, dans l'activité des Conseils de Vie Lycéenne et des Comités d'Éducation à la Santé et à la Citoyenneté, dans les projets d'établissements pluridisciplinaires (grâce aussi aux Interventions en Milieu Scolaire des associations).

Nous organisons des **formations syndicales**, des **projets pédagogiques**, des mutualisations d'expériences, concernant la lutte contre les discriminations, l'éducation affective et sexuelle, l'éducation contre le sexisme et les LGBTphobies. Reste maintenant à faire connaître largement les outils existants et conçus, et à convaincre nos collègues de l'intérêt de telles actions pédagogiques tout au long de la scolarité.

Cécile Ropiteaux

# Le harcèlement sexuel au travail

**Le terme « harcèlement sexuel » vient de l'anglo-saxon et se substitue au terme « droit de cuissage » plus ancien que l'on utilisait en France. Le « harcèlement sexuel » n'est pas un problème découvert il y a peu, une violence nouvelle. Le dénoncer, c'est remettre en cause les fondements mêmes du système patriarcal d'où la grande résistance qui s'opère ! Le harcèlement sexuel renvoie les femmes à n'être qu'un corps, une représentation sexuée et a pour objectif de tenter de maintenir les femmes aux places auxquelles on a décidé de les assigner.**

## Un rapport de domination

Quand un homme utilise son rang hiérarchique et/ou le pouvoir économique ou simplement le fait qu'il soit un représentant de la caste dominante pour obtenir d'une femme un rapport sexuel, sans se soucier de ses dispositions à elle, il ne la considère plus comme une personne. Elle est réduite au seul statut d'objet sexuel. On est donc bien dans une situation de domination.

La domination des femmes, y compris dans sa dimension sexuelle, est bien une question politique. Le harcèlement sexuel au travail peut prendre différentes formes. Les images sexuelles sur le lieu de travail en sont un exemple frappant : un salarié qui étale des images pornographiques signifie assez clairement que, pour lui, les femmes se réduisent à un objet de désir.

Les femmes, quand elles dénoncent ces pratiques – courantes ! – d'affichage d'images pornos, de blagues salaces sont qualifiées de puritaines, de coincées voire de personnes ayant des problèmes avec la sexualité. De victime, elles deviennent coupables ! Les défenseurs du patriarcat utilisent ces manœuvres d'esquives bien souvent dès que les femmes refusent d'appeler humour, séduction... ces comportements qui ne font d'elles que des choses, des humaines inférieures.

Quand on ne les accuse pas d'avoir fantasmé ou même provoqué !

## Des entreprises déresponsabilisées

Quant aux entreprises françaises leur responsabilité n'est pas vraiment engagée et leur « devoir » de prévention si peu obligatoire est très peu suivi de réelles actions. Selon l'étude du Bureau International du Travail, parue en 1999, la France est l'un des pays où le taux des violences sexistes ou sexuelles sur le lieu de travail est le plus élevé. Le cas de figure le plus fréquent est le refus de reconnaître le problème. Quand les faits ne peuvent être niés, la solution choisie est celle du moindre risque : la question se pose en ces termes : « Lequel du harceleur ou de la femme harcelée va (nous) poser le moins de problèmes ?

Une seule association, pour que cette réalité change : l'Association contre les violences faites aux femmes au travail – l'AVFT – qui agit depuis 1985.

Marie-Victoire LOUIS : « ...En tant que sociologue féministe au Centre National de la Recherche Scientifique française (C.N.R.S.), j'ai travaillé sur la division sexuelle du travail, les luttes de femmes, l'évolution du rapport au travail, les contradictions entre féminisme et syndicalisme. . . Tous ces thèmes m'amènèrent presque naturellement au harcèlement sexuel...avec Joëlle Causin et Yvette Füllet, nous avons décidé - en 1985 - de créer l'association contre les violences faites aux femmes au travail. » Chronique Féministe N° 44. Juin-Juillet 1992.

## Présentation de l'AVFT, tiré du site de l'association :

L'AVFT est une association indépendante (elle ne dépend d'aucun parti politique, n'a aucun lien structurel avec un syndicat ou une autre association, ne fait pas partie d'une fédération d'associations) qui défend les droits au travail et à l'intégrité de la personne.

L'AVFT a pour champ d'action et de réflexion la lutte contre toutes les formes de violences contre les femmes tout en étant spécialisée dans la dénonciation des discriminations sexistes et des violences sexistes et sexuelles au travail. Compte tenu de cette spécificité, l'AVFT s'attache à ce que les employeurs remplissent leurs obligations légales et jurisprudentielles en matière de harcèlement sexuel, de protection et de sécurité des salarié-es. Elle milite pour garantir la liberté, l'intégrité, l'inaliénabilité, notamment physiques et sexuelles, des individu-es.

Les moyens de cette lutte sont notamment :

- De soutenir, de défendre et d'intervenir auprès des victimes de discriminations sexistes et de violences sexistes et sexuelles, en particulier lorsqu'elles sont commises dans les relations de travail, qu'elles soient majeures ou mineures, femmes ou hommes.

- De dénoncer ces violences et de sensibiliser la population par tous les moyens adaptés ; plus généralement, d'agir afin d'impulser des prises de

conscience individuelles et collectives.

- De sensibiliser et de former les personnes et les professionnel-les ayant un rôle à jouer dans le dévoilement, la prise en compte, la prévention et la sanction des violences sexistes et sexuelles

- D'effectuer des recherches, notamment juridiques, sur les violences sexistes et sexuelles et plus globalement sur les violences contre les femmes".

L'AVFT, dont l'intervention est gratuite, offre une permanence d'écoute, d'accueil, de soutien moral, et de conseils, notamment juridiques, aux personnes victimes de violences sexuelles, sexistes et de discriminations au travail. Elle leur propose de participer à des "groupes de solidarité et d'action". Elle intervient à leurs côtés (notamment auprès des employeurs, de l'inspection du travail, du parquet, de la police ou de la gendarmerie...) pour qu'elles soient rétablies dans leurs droits.

## L'AVFT et le droit :

L'AVFT est notamment à l'origine des lois sur le harcèlement sexuel et de la réforme législative (2011) du délit de dénonciation calomnieuse. L'association continue à agir pour faire progresser la loi. Sa légitimité est fondée sur sa profonde connaissance de la réalité des violences vécues par les personnes victimes de violence et son expérience des institutions judiciaires. L'AVFT se constitue partie civile dans les procès pénaux et "intervient volontairement" dans les procès prud'homaux, auprès des victimes. Elle exerce une veille législative et jurisprudentielle sur les violences.

## L'AVFT et le monde du travail :

L'AVFT anime des sensibilisations et des formations (de quelques heures à plusieurs jours) destinés à tous-tes les professionnel-les concernés (police, gendarmerie, inspection du travail, médecin du travail, professionnel-les de la santé, syndicats etc.).

## L'AVFT et le public :

L'AVFT publie des articles, des analyses, des ouvrages (dont deux guides pratiques, l'un destiné aux employeurs et l'autre à l'attention des victimes). L'association intervient dans les médias, organise des campagnes, des colloques. Elle propose également, en collaboration avec la compagnie Dé(s)amorç(e)s, un "théâtre-forum" pour des publics spécifiques (comités d'entreprises, lycées, collectivités etc.).

## L'AVFT et le féminisme :

Parce que le féminisme est le seul mouvement politique qui met à nu, analyse et combat les violences dont les femmes et certains hommes sont victimes, et qu'il faut que ça change, l'AVFT est une association féministe.

## Que faire en tant que syndicaliste :

- Respecter et faire respecter l'obligation légale contre le harcèlement sexuel article L1153 ou L1154 ou L 1155.

- Le faire figurer dans l'accord égalité professionnelle,

- Revendiquer la mise en place d'une politique de prévention du harcèlement sexuel. Le positionnement de l'employeur a un pouvoir déterminant de découragement des harceleurs.

- Faire en sorte qu'une note de l'employeur ou employeuse aux salariés sur la question soit établie et/ou annexée au contrat de travail sur les agissements non tolérés dans l'entreprise,

- Former dans toute entreprise une personne référente sur le harcèlement sexuel.

Frédérique Payen

## Entretien avec Marilyn Baldeck :

**Marilyn Baldeck travaille à l'AVFT depuis huit ans et en est la déléguée générale depuis quatre ans.**

**Bonjour Marilyn, peux-tu nous décrire ton cursus scolaire, ta formation.**

J'ai commencé mes études par un cursus universitaire en « sciences du langage » et j'ai terminé par un DESS en sciences politiques et sociales. Durant mes études, j'ai travaillé sur la sociologie des entreprises et l'analyse critique du discours, deux matières dans lesquelles je puise quotidiennement. J'ai « bénéficié » de cours de droit particulièrement sophistiqués à la fac. Ce n'est que lorsque je suis arrivée à l'AVFT que j'ai

découvert à quel point cette matière était essentielle et pouvait être passionnante quand elle était abordée de manière concrète, critique, et dans ses aspects « philosophiques ».

Par ailleurs, l'AVFT est une structure où l'on se forme en continu, soit par du travail personnel, soit par le biais de formations faites par des professionnel·les. Par exemple, deux formations de l'équipe de l'AVFT sont prévues en 2012 : une mise à jour de nos connaissances en droit administratif, et une formation sur les « violences conjugales », afin que nous soyons en mesure de répondre de la manière la plus efficace possible aux femmes qui, comme cela arrive parfois, dénoncent cumulativement des violences au travail et des violences commises par le conjoint.

#### *Pourquoi avoir "choisi" de t'investir professionnellement dans l'AVFT ?*

Je pense que c'est une véritable chance de travailler dans une association comme l'AVFT et j'ai l'habitude de dire que si je n'y travaillais pas, je ne travaillerais a priori dans aucune autre association féministe. Le fait que l'AVFT n'appartienne à aucune « fédération » d'associations, n'ait aucun lien historique ou de dépendance avec un parti politique ou un syndicat permet une totale liberté de réflexion et d'action. Je crois en outre à 100% à la pertinence du projet politique de l'association, qui est directement inspiré de l'expérience des victimes. Nous organisons annuellement entre 150 et 200 rendez-vous de plusieurs heures avec chacune des victimes dans toute la France, nous intervenons dans une cinquantaine de procédures pénales ou prud'homales chaque année, les actions que nous menons, les textes que nous publions, les revendications, notamment de modifications législatives, sont donc toujours ancrées de manière précise dans la réalité.

#### *Quelles sont tes activités, leur répartition en terme de temps...*

Difficile de répondre de manière « mathématique », tout dépend des périodes, parfois même des années. En 2011, une bonne partie de mon temps de travail a consisté en des interviews de médias français et internationaux, « réveillés » sur la question des violences sexuelles au travail par « l'affaire DSK »... Mais en « temps normal », schématiquement, mon temps de travail et celui de mes collègues est réparti entre l'intervention aux côtés des victimes (les rendez-vous, les procès, la coordination des différent·e·s professionnel·les concerné·e·s...), la formation et la sensibilisation (de l'inspection du travail, des syndicats, du milieu médical, des cours à l'université...) et notre mission d'interpellation politique (rendez-vous institutionnels, auditions au Sénat, à l'Assemblée Nationale, participation à des colloques etc.). Une partie non négligeable de notre travail consiste à écrire : des conclusions qui doivent être produites en justice, des lettres au parquet, aux employeurs, aux responsables politiques, des communiqués de presse, mais aussi des ouvrages, des commentaires d'arrêts, des comptes-rendus d'audiences, des analyses juridiques, des actes de colloques... Concrètement, les bureaux de l'AVFT, ce sont des téléphones qui n'arrêtent pas de sonner, une salle consacrée aux rendez-vous avec les victimes, et une équipe qui tente de se concentrer sur un travail essentiellement réflexif au terme duquel nous devons toujours répondre à la question : « Quelle est la meilleure manière de convaincre ? ».

#### *As-tu vu une évolution? On assiste à de véritables attaques des droits des femmes en France, à une augmentation des images de femmes, objet de désir!, dans les publicités etc...As-tu vu une évolution dans le nombre de demande d'aides, dans leur contenu ?*

En dehors du fait que l'AVFT a réussi à être une interlocutrice reconnue, trouves-tu que le harcèlement sexuel s'accroît dans cette période difficile pour les femmes, du fait notamment de l'augmentation du chômage et de la précarisation des emplois?

Il est impossible de répondre de manière très catégorique à cette question, dans la mesure où aucune enquête nationale n'a été effectuée depuis de très nombreuses années sur les violences sexuelles au travail, en dépit des engagements gouvernementaux pris, notamment au travers des « plans globaux triennaux de lutte contre les violences faites aux femmes ». Dès lors, tout ce que je peux en dire repose sur les données recueillies par l'AVFT, qui comportent certains biais. Il est évident que les femmes qui nous saisissent représentent une proportion infime des victimes. Cela dit, depuis la création de l'AVFT il y a 27 ans, le nombre de personnes faisant appel à l'association n'a cessé d'augmenter d'année en année. Cette augmentation s'est sensiblement accélérée en 2008 (+17% de nouveaux « dossiers » entre 2007 et 2008), pour s'accroître à nouveau en 2011 (+31% de nouveaux « dossiers » entre 2010 et 2011). Il est donc possible que ce que l'on nomme « la crise » ait renforcé le sentiment d'impunité de harceleurs ou d'agresseurs qui ont pu parier

sur le fait qu'en période de raréfaction de l'emploi, les victimes ne dénonceraient pas, puisque la dénonciation entraîne presque toujours la rupture du contrat de travail. Quant à la très nette augmentation du nombre de saisines de l'AVFT en 2011, elle n'est pas en elle-même liée à « l'affaire DSK » - la violence et la misogynie qui se sont exprimées à l'encontre de Nafissatou Diallo et de Tristane Banon seraient plutôt de nature à décourager les victimes de parler - mais à l'exposition médiatique dont l'association a été l'objet : les victimes nous ont trouvées plus facilement.

On peut également faire l'hypothèse que les efforts de sensibilisation des associations féministes paient et que de ce fait, les victimes se sentent de plus en plus légitimes à sortir du silence. Ces dernières années, à plusieurs endroits du globe, des hommes ultra-puissants ont été mis en cause pour des violences sexuelles : Silvio Berlusconi, ancien président du Conseil italien, Moshe Katzav, ancien président de l'Etat d'Israël condamné à sept ans d'emprisonnement pour viol, Jacob Zuma, président de la République d'Afrique du Sud, accusé de viol sur une amie de sa fille, Hermann Cain, ex-candidat républicain à l'investiture républicaine pour les présidentielles américaines, accusé de harcèlement sexuel par d'ex-collaboratrices... Ceci aurait été impensable il y a encore peu de temps. Et « les attaques à l'encontre des droits des femmes » que vous évoquez sont proportionnelles à l'efficacité des luttes féministes. Si nos revendications étaient d'emblée acceptées, sans résistance, ce serait probablement l'indication qu'elles ne sont pas suffisamment porteuses de la transformation sociale et politique qui est notre objectif.

#### *La loi, les lois: quelles revendications, quels changements faut-il avancer pour une meilleure reconnaissance et de meilleurs moyens de lutte?*

##### *L'obligation de prévention par ex?*

Justement, dans le champ des droits des femmes, parmi les revendications qui se heurtent aux plus fortes résistances, il y a incontestablement celle qui vise à la réforme des dispositions législatives relatives au harcèlement sexuel. Il y a 20 ans, lors des débats parlementaires qui ont abouti au vote de la loi sur le harcèlement sexuel, Jacques Toubon, qui était député et fut ultérieurement ministre de la justice, disait que la loi n'était pas utile et que pour qu'il n'y ait pas de harcèlement sexuel, il fallait notamment que les femmes « évitent de provoquer ».

Alors que la loi existe « sur le papier », tout a été mis en œuvre depuis 20 ans par des législateurs à 80% masculin pour qu'elle soit et demeure la moins gênante possible pour les harceleurs. D'abord en faisant de l'intention de l'auteur du harcèlement « d'obtenir des faveurs (!) de nature sexuelle » un élément constitutif de l'infraction. Peu importe donc la quantité de preuves rapportées par la victime (témoignages, mails, texto, dossier médical, présence de pornographie, existence d'autres victimes...), si elle ne démontre pas que la personne mise en cause avait l'intention « d'obtenir des faveurs de nature sexuelle », les juges, qui sont tenus à une application stricte de la loi, ne peuvent pas condamner. Ainsi aucune sanction pénale n'est-elle envisageable pour une personne qui adopte un comportement à caractère sexuel non désiré et qui n'a d'autre intention que d'humilier, tester les limites, « pourrir l'existence » d'une salariée, la gêner, « s'amuser », prendre plaisir en rabaisant sur un « mode sexuel », exprimer par ce moyen sa domination. Et en tout état de cause, dans les cas où le harceleur a bien l'intention « d'obtenir des faveurs de nature sexuelle », il est plutôt rare qu'il en fasse la demande par lettre recommandée... Exiger que cette preuve soit rapportée pour que l'infraction soit établie constitue donc une protection extrêmement efficace pour les harceleurs.

Cette infraction ne comporte en outre aucun « élément matériel », c'est-à-dire, en droit, la description des manifestations du harcèlement sexuel, puisque le texte d'incrimination s'en tient à une tautologie : « Le fait de harceler dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ». A défaut de définition claire du harcèlement sexuel, les juges vont donc se fonder sur leurs propres représentations de ce qui est acceptable/inacceptable. Cette absence de définition rend donc l'application de la loi totalement perméable au sexisme d'une société.

Ensuite, la France s'est constamment dérobée à son obligation de transposer de manière effective le droit communautaire en matière de harcèlement sexuel. Une directive européenne de 2002 impose aux états membres de l'UE d'adopter une nouvelle définition du harcèlement sexuel, qui répond de manière plus réaliste aux besoins juridiques des victimes. Selon cette directive, le harcèlement sexuel c'est « La situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne

et, en particulier de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». En précisant les manières dont le harcèlement sexuel peut s'exprimer (physiquement, verbalement, non verbalement), la directive européenne définit plus clairement le périmètre de cette violence. Et peu importe que l'auteur n'ait pas eu l'intention « d'obtenir des faveurs de nature sexuelle » : le harcèlement sexuel est constitué en cas « d'atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant », que cette atteinte soit intentionnelle (« ayant pour objet ») ou non (« ayant pour effet »).

Cette directive devait être transposée en octobre 2005, mais ce n'est qu'en 2008, après une procédure d'infraction contre la France diligentée par la Commission européenne, et à l'approche de la présidence française de l'UE, que les travaux parlementaires de transposition ont commencé. En fait de transposition, la loi du 27 mai 2008, fruit de ces travaux, est venue créer un millefeuille législatif illisible et quasi-inutilisable pour les victimes. L'article 1 de cette loi qui « inclut » dans les discriminations « Tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant », supprime les manifestations du harcèlement sexuel prévus par la directive et surtout, n'est codifiée ni dans le Code pénal ni dans le Code du travail.

En clair, rien ne change, puisque que l'incrimination pénale demeure inchangée et qu'en droit du travail, il était déjà possible d'invoquer directement la directive européenne.

En 2010, nouvelle tentative infructueuse de modifier la définition du harcèlement sexuel à l'occasion de l'examen d'une proposition de loi sur les violences à l'encontre des femmes. Un sénateur, M. Pillet, s'y oppose au motif qu'il ne pourrait y avoir d'incrimination pénale sans élément intentionnel de l'infraction. Alors même que l'incrimination de harcèlement moral, qui suit le délit de harcèlement sexuel dans le Code pénal, est construite selon la même mécanique (« ayant pour objet ou pour effet ») et alors même que M. Pillet est l'un des promoteurs du délit de violences psychologiques au sein du couple, défini comme « des agissements répétés ayant pour conséquence une dégradation des conditions de vie qui se manifeste par une altération des facultés physiques ou mentales ». Point d'élément intentionnel là non plus, seulement des « conséquences ».

Si on ajoute que le délit de violences psychologiques au sein du couple est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende tandis que le délit de harcèlement sexuel est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende, l'intention du législateur apparaît distinctement : ne surtout pas permettre aux victimes de harcèlement sexuel de faire valoir leurs droits. Et comme par hasard, les bénéficiaires de cette loi sont pour l'essentiel des femmes. Pour répondre à votre question, la loi fait partie des moyens de la lutte, nous continuons donc à nous battre pour qu'elle soit réformée.

En conséquence, 20 ans après le vote de la loi, le nombre de condamnations annuelles pour harcèlement sexuel sur tout le territoire français varie entre 50 et 60, pour des faits qui dans la quasi-totalité des cas auraient dû relever du délit d'agression sexuelle.

Il existe donc, comme en matière de viol, un effet « d'entonnoir » entre le nombre de victimes, le nombre de plaintes, le nombre de poursuites par

le parquet et, au final, le nombre de condamnations. Et une loi qui n'est pas dissuasive ne remplit pas non plus sa fonction de prévention.

#### En quoi les syndicats sont-ils ou non des interlocuteurs, partenaires?

Dans un article de 1988 (lien : <http://marievictoirelouis.net/document.phpid=547&themeid=540>) présent dans une revue qui était publiée par l'AVFT (« Cette violence dont nous ne voulons plus »), Marie-Victoire Louis, fondatrice de l'AVFT, écrivait, à propos des syndicats : « S'il était dans "l'ordre des choses" que les femmes participent aux actions "unitaires", comme force d'appoint à des mots d'ordre décidés sans elles, il était exclu qu'elles puissent impulser leurs revendications sur des bases définies par elles et requérir sur cette base la solidarité syndicale ». Et aussi : « quand les syndicats ont-ils organisé une grève générale pour l'application du principe : à travail égal, salaire égal ? ».

Aujourd'hui je peux aussi demander : « Quand les syndicats ont-ils organisé une grève, une manifestation contre le harcèlement sexuel au travail ? ».

Et qu'est-ce qui justifie que les syndicats soutiennent régulièrement les luttes féministes en matière de contraception et d'avortement ou de violences « conjugales », et se taisent sur la question des violences sexuelles au travail, qui les concerne pourtant beaucoup plus directement ?

Comment se fait-il que la plupart des syndicats défendent des salariés mis en cause pour des violences sexuelles au travail, au simple motif qu'ils ont adhéré au syndicat ? Quand les revendications en matière de droits des femmes sortiront-elles des « commissions femmes » ou « commissions féministes » où les syndicats les ont soigneusement cantonnées ? Quand cesseront-elles d'être des revendications « particulières » et « non prioritaires » ?

A l'heure actuelle, aucun syndicat n'a au niveau national choisi de se mobiliser spécifiquement sur la question des violences sexistes et sexuelles au travail. Des initiatives existent, dont certaines

sont très intéressantes voire tout à fait novatrices, au niveau départemental ou local ou au sein de syndicats sectoriels. Il est donc plus juste de parler de « syndicalistes » qui s'engagent, nous en rencontrons tout au long de l'année, que de « syndicats » en tant que tels qui s'engagent. Or lutter contre les violences sexuelles au travail demande tellement « de souffle », d'énergie pour tenir sur la longueur – il s'agit « juste » de transformer des mentalités ancrées dans des représentations aussi anciennes que le patriarcat – que lorsque ces syndicalistes ne sont pas soutenus par une politique volontariste en la matière de leurs syndicats d'appartenance, les projets menés, tenus à bouts de bras par des personnes isolées, s'effondrent et tout est à recommencer à zéro.

Ceci étant, l'AVFT reçoit de plus en plus de demandes de sensibilisation, de formation et d'interventions (lien : <http://marievictoirelouis.net/document.phpid=547&themeid=540>) émanant de syndicats, ce qui change agréablement du temps où nos relations avec les milieux syndicaux consistaient essentiellement en des menaces de plaintes pour diffamation parce que nous soutenions des femmes qui dénonçaient des violences sexuelles commises par des syndicalistes.

C'est très important car les syndicats, présents dans les entreprises et administrations, peuvent faire ce que l'AVFT ne peut pas faire : organiser au plus près des salarié-e-s la prévention des violences sexuelles au travail.

Merci beaucoup Marilyn.



**Retrouvez les infos  
sur le site web de la fsu:  
<http://fsu.fr>**

Imprimé par nos soins - n°ISSN: 1247-2859 - N°CPPAP: 0710 S 07455 - Dépôt Légal: Mars 2012 - Prix: 0.40€  
Directeur de la Publication: Bernadette Groison  
**POUR L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE, LA FORMATION, L'INSERTION, Info**  
104 Rue Romain Rolland 93260 LES LILAS - TEL: 0141632730 - FAX: 0141631548 - **Courriel** : fsu.nationale@fsu.fr