

POUR



POUR *Elles* INFO

SEPTEMBRE 2019

SOMMAIRE

P.1 Édito

P.2, 3, 4 Dossier réalisé par le
SNPES-PJJ *Egalité hommes-femmes*

P.4 Agenda

COMITÉ DE RÉDACTION

Amandine Cormier, Sigrid Gérardin, Laurence Le Louët, Sandra Leroux, Anne-Marie Pavillard, Anne Roger, Milena Surbled, Aurélia Sarrasin, Alexandra Bojanic.

RETROUVEZ ET TÉLÉCHARGEZ
LES NUMÉROS PRÉCÉDENTS DE

"POUR *Elles* INFO



F.S.U.



Fsu - [ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN](#)

@PRESSEFS

Fédération Syndicale Unitaire

104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas
Tél. 01 41 63 27 30

ÉDITO

Violences faites aux femmes... de l'urgence de mesures ambitieuses

Le Grenelle des violences conjugales, organisé par le gouvernement, s'est ouvert le 03 septembre alors que depuis le 1er janvier 2019, 101 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex conjoint et viennent signifier l'échec patent du gouvernement qui avait pourtant érigé cette question en « grande cause du quinquennat ». Ces meurtres auraient pu être évités. Depuis longtemps, les associations féministes et les organisations syndicales engagées pour les droits des femmes ont conscience des solutions à mettre en œuvre et les ont fait connaître.

Comment imaginer que certaines associations aient été blacklistées de ce Grenelle, voire mise en concurrence par la Secrétaire d'Etat et que les syndicats n'aient pas été conviés à la réflexion ? La FSU, par sa représentativité, son engagement et son expertise à la fois dans les domaines de l'éducation, de la justice et de la Fonction Publique dans son ensemble a toute légitimité à contribuer aux travaux. La tenue de ce Grenelle restreint ne semble pas mesurer de l'urgence de mettre en œuvre des mesures concrètes et précises.

Les annonces du Premier Ministre, en ouverture de cette journée, ne rassurent ni les associations qui œuvrent depuis des années contre ces violences, ni les femmes victimes. Au-delà de la polémique autour du nombre de places d'hébergement d'urgence, la question centrale du budget nécessaire pour lutter contre les violences faites aux femmes est éludée. Alors que la Secrétaire d'Etat annonce fièrement que le gouvernement consacre 79 millions d'euros à la prise en charge des victimes de violences conjugales, les associations peinent à boucler leur budget du fait d'une baisse de subventions de ce même gouvernement. Pour les associations féministes, un milliard d'euros serait nécessaire pour permettre la mise en œuvre de formations solides pour tout-es les acteurs et actrices de la justice, policier-es, magistrat-es, pour assurer la pérennité financière d'associations essentielles et reconnues dans la prise en charge des femmes victimes et pour l'application effective des lois et des mesures déjà existantes, notamment celle permettant l'éloignement des hommes violents.

Sortir de ce fléau nécessite des réflexions et surtout des actes qui ne peuvent se limiter aux violences conjugales. Seule la prise en compte globale de toutes les violences exercées à l'encontre des femmes, dans toutes les sphères de la société est indispensable pour construire une société plus égalitaire et plus démocratique.

Pendant et après ce Grenelle, la FSU continuera de prendre toute sa place dans les mobilisations et les différentes instances pour exiger des mesures ambitieuses et contribuer à une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Laurence Le Louët ■



Depuis mars 2018, la FSU a participé activement à toutes les étapes d'élaboration du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. Elle a obtenu des avancées. Il s'agit maintenant d'obliger les employeurs publics à dépasser les logiques d'intention en négociant des plans d'actions ambitieux dans les trois versants de la fonction publique.

Ce protocole doit se concrétiser en faits et en acte pour tous les agent-es dans tous les ministères, régions, départements, villes... L'égalité professionnelle et la lutte contre les violences faites aux femmes représentent un enjeu fort de société. Un guide FSU a été édité pour aider à l'action sur le terrain. Il est disponible auprès des sections départementales de la FSU et de ses syndicats nationaux.

Agissements sexistes au travail ça suffit !



L'article 20 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi y a inséré un nouvel article, relatif à l'interdiction de tout

« 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 ».

Alors qu'un certain nombre d'actes et de comportements fondés sur le sexe ou à connotation sexuelle est déjà visé par la loi, ce qu'on appelle le

« sexisme ordinaire » a fait l'objet d'une disposition spécifique dans le code du travail.

Cette inscription dans la loi est un message fort visant à rendre compte de la gravité de ce type d'agissement, qui bien qu'apparaissant de moindre intensité, peuvent avoir des conséquences graves pour les personnels qui en sont victimes. « L'agissement sexiste » agit comme un vecteur de stress qui, lorsqu'il s'installe dans la durée, peut créer de la souffrance chez les agents qui le subissent, diminuer leur sentiment de compétence et les empêcher de remplir leurs missions dans un environnement serein.

Les manifestations du sexisme au travail sont multifformes, elles peuvent être ressenties de façon différente par les personnes qui en sont victimes et peuvent avoir des répercussions sur la vie professionnelle des agents.

« L'agissement sexiste » s'appuie sur l'enracinement de stéréotypes toujours présents au quotidien. Les stéréotypes de genre sont la croyance que certaines aptitudes ou certains traits de personnalité spécifiques aux garçons d'une part, aux filles d'autre part, seraient présents dès la naissance. Avec, comme corollaire, l'idée que les gènes conditionnent les un.e.s et les autres à assurer certains rôles dans la société, selon qu'on est né.e homme ou femme. Les schémas de genre contribuent à modeler des comportements jugés innés, mais qui constituent autant de normes sociales pour les tout.e.s petit.e.s, puis pour les adultes qu'ils vont devenir.

« L'agissement sexiste » a pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer et d'inférioriser les femmes. Ce sont toutes les mauvaises « blagues », les remarques, et parfois, plus graves, les discriminations, les violences. Il s'inscrit dans un climat insidieux. Il est nécessaire d'interpeller les hommes sur le fait que rien n'est anodin et qu'ils doivent se poser la question de leur rapport aux femmes. ✓

En se responsabilisant ou en prenant conscience personnellement et collectivement, les pratiques professionnelles seront améliorées.

Soyons vigilant.es aux reproductions des stéréotypes dans les prises en charge et les discussions autour des situations familiales.

La sexualité des filles suivies est souvent plus abordée et détaillée avec force commentaires lors des entretiens et des réunions de synthèse que celles des garçons.

Il est essentiel que les formations initiales, comme continues intègrent dans leurs contenus la questions de l'égalité entre les femmes et les hommes et déconstruisent les stéréotypes dans lesquels la société nous enferme.

80%

des femmes estiment qu'elles sont régulièrement confrontées ç des comportement sexistes au travail.

70%

n'en parlent pas à leur employe-e

5%

d'entre elles portent plainte

1 femme sur 5
est victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

EGALITÉ FEMMES - HOMMES

La Fonction Publique n'est pas épargnée par les agissements sexistes, la Protection Judiciaire de la Jeunesse non plus !

Quelques exemples vécus viennent illustrer de manière explicite à la fois ce que se permettent certaines personnes et le malaise qui en découle.

Martine dans son équipe :

tu pourrais mettre des soutif à ta taille, celui-là a l'air trop petit, ça c'est de la provocation

je suis passé tout à l'heure, je ne t'ai pas vue, je te croyais sous le bureau

plus ça va, plus sa jupe remonte, elle doit être célibataire

Martine en réunion de synthèses ou dans sa vie institutionnelle :

Ce père est un séducteur alors que cette mère a une vie amoureuse très instable

si ça ne va pas dans cette famille monoparentale c'est la faute de la mère. Oui de toutes façons le père n'est pas là.

AGISSEMENT SEXISTE
NON
MERCI

Martine participe à la formation initiale et continue :



Moi je ne veux pas de femmes éducatrices dans mon équipe de professionnels



Propos tenus par un directeur de CER lors de la formation initiale, en amphi, devant les formateurs et formatrices de l'ENPJJ. Ces propos n'ont suscité aucune réflexion.

Martine à la prison :

Allez Martine, ça sonne, on repasse le portique. Ah bah ça sonne encore ! On repasse, ça doit encore être le soutien-gorge !

Eh ! Maurice, c'est bon tu peux ouvrir ! C'est encore un soutif qui fait sonner !

Les campagnes d'affichage offrant différents outils sur la dénonciation du sexisme, ouvrant une possibilité de réflexion sont utiles et doivent être développées dans tous les lieux accueillant du public.

La question de la tenue vestimentaire à adopter pour travailler auprès d'adolescent.e.s en difficulté tombe toujours dans le même cliché sexiste : une femme qui dévoile trop son corps aguiche, met mal à l'aise, attire forcément le regard des hommes, eux-mêmes victimes de son comportement..

NOUS SOMMES TOUTES ET TOUS CONCERNÉ.E.S !

Devoir de prévention et obligation d'intervention. L'employeur a l'obligation d'agir lorsqu'il ou elle constate qu'une situation d'agissement sexiste est susceptible de survenir ou est déjà efficiente au sein de son service. L'autorité administrative est liée par certaines dispositions. Le rôle du ou de la supérieure hiérarchique est également de veiller à rompre l'isolement des victimes en l'orientant vers des dispositifs d'aide**, mais aussi en adoptant une posture bienveillante vis-à-vis de celle qui souhaite faire part de sa situation.

Si vous êtes victime, réagissez le plus vite possible :

1. Faites savoir à l'agresseur que son comportement est inacceptable et illégal.
2. Consultez des professionnel.e.s :
 - faites vous délivrer un certificat médical attestant de la dégradation de votre santé mentale/physique
 - la médecine de prévention
 - les représentant-es du personnel (syndicat, CHSCT)
 - une association spécialisée.
3. Rédigez un récit rassemblant les faits de manière détaillée (gestes et propos de l'agresseur, vos réactions et ressentis, les conséquences des violences sur votre vie...) et essayer de recueillir les témoignages d'autres victimes, de témoins, de membres de votre entourage auxquels vous vous êtes confiée ou qui ont constaté les conséquences des violences sur votre quotidien, votre état de santé...

** **Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)**. Recueille de manière anonyme les témoignages de victimes de toutes violences et délivre des conseils aux professionnel.le.s et délégué.e.s du personnel.
Contacts : 51, boulevard Auguste Blanqui 75013 Paris - 01.45.84.24.24 - contact@avft.org

** **Défenseur des droits** par téléphone au 09 69 39 00 00 ou délégué du Défenseur des droits près de chez vous.

** **Organisations syndicales**

** **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)**. Informations juridiques gratuites et confidentielles. CIDFF 75 - 17 rue Jean Poulmarch 75010 Paris - 01.83.64.72.01 - femmesinfo@cidffdeparis.fr

Pour aller plus loin : Référence kit sexisme : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

POUR ELLES SPECIAL CONGRES FEDERAL

Le prochain congrès de notre fédération se tiendra du 9 au 13 décembre prochain, à Clermont Ferrand. Un « *POUR Elles spécial congrès FSU* » sera publié en novembre pour faire le point sur les enjeux du congrès autour des questions « femmes ».

Même si le travail engagé pour faire de la fédération un outil d'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes (protocole égalité H/F dans la fonction publique, réflexion sur la féminisation en interne, observatoire de la parité), l'engagement syndical des militantes sur le terrain des mobilisations peine encore à se concrétiser (25 novembre, grève du 8 mars ...). Si lutter pour les droits des femmes nécessite de se doter d'un corpus revendicatif fort, l'engagement dans les luttes est un levier essentiel pour faire avancer ces droits. Mais cela passe aussi par la prévention des violences sexistes et sexuelles dans nos pratiques professionnelles et au sein de notre structure syndicale.

En tant que fédération majoritairement implantée dans l'Education nationale nous devons jouer un rôle moteur pour que l'éducation soit un levier puissant dans la construction d'une réelle égalité en faisant évoluer les mentalités, les stéréotypes de genre véhiculés par la société.

Autant de chantiers ouverts qui nous obligent à débattre et à construire des mandats offensifs sur ces questions en décembre prochain.

AGENDA FEMMES

STAGE FEMMES DE LA FSU JEUDI 23 JANVIER 2020 (lieu et intervenant-es à déterminer)

Les deux thèmes qui seront abordés lors de cette journée seront l'égalité professionnelle et les luttes internationales féministes.

JOURNEES INTERSYNDICALES FEMMES JEUDI 19 et 20 MARS 2020 (lieu et intervenant-es à déterminer)

Les 4 thèmes qui seront abordés au cours de ces deux journées seront

- Femmes et enfermement
- Féminité et masculinité dans le sport
- Médecine et femmes
- Pédagogies féministes et coopératives