



Section de la BnF

sud@bnf.fr ou sudbnf@hotmail.fr
Local syndical Tolbiac, T4, A2, poste 49-24
<https://sudculturebnf.wordpress.com/>

BULLETIN DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES !

DES FEMMES !

BULLETIN DE LUTTE

Harcèlement, violences sexistes et sexuelles au travail : Des armes pour y faire face ensemble

Le 03 mars 2017, la section SUD Culture de la BnF organisait une réunion sur le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles au travail. Celle-ci avait volontairement été non mixte afin de donner toute sa place à la parole des femmes, cibles privilégiées de ces agissements. Pour l'occasion, nous avions invité deux intervenantes, une syndicaliste de l'Union Syndicale Solidaires et une membre de l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT).

Durant près de deux heures une trentaine d'agentes de la BnF s'est réunie, de tous départements et catégories confondus et aussi de sociétés prestataires de service à la BnF, ce qui est pour nous très positif et de bon augure pour les luttes collectives que nous devons mener contre les violences faites aux femmes, dans notre établissement comme partout dans la société. De là a germé l'idée d'un bulletin d'information afin que chacun-e puisse profiter des échanges issus de cette réunion atypique dans la Fonction Publique et au Ministère de la Culture, à la fois dans sa forme et par son sujet.

#1 _SORTIR DU BRUIT DE COULOIR

Comment questionner le rapport des femmes à cette forme de souffrance au travail et comment dénoncer la banalisation du harcèlement sexuel et des comportements sexistes dans notre établissement, alors que la majorité des cas reste souvent non dénoncée ou réduite aux bruits de couloirs et aux on-dit ?



Face à ce constat, la réponse réside dans la mise en place d'un réseau de solidarité, qui doit passer entre autres par notre participation aux luttes pour les droits des femmes (le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, étant la plus médiatisée) et contre les violences qui leur sont faites ; mais aussi par le partage d'information (droits/démarches) et par le fait de veiller à lutter collectivement contre l'isolement d'agentes potentiellement victimes. Renouveler à l'avenir ce type de réunion, en l'ouvrant également aux collègues hommes, pourrait ainsi permettre de consolider cette première étape non mixte positive qui a donné lieu à de nombreux échanges.

Nous avons aussi rappelé que la section SUD Culture de la BnF a obtenu qu'une campagne de sensibilisation et de formation sur le sujet soit lancée dans notre établissement. Mais ne pouvant nous contenter de mots, nous relancerons tant que nécessaire la direction jusqu'à la mise en place concrète de mesures, ce qui à ce jour n'est toujours pas le cas !

#2 _ AGIR : QUE FAIRE QUAND ON EST VICTIME DE SITUATIONS DE VIOLENCES SEXISTES OU SEXUELLES ?

Pour rappel le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et même les ambiances sexistes sont interdits par la loi et aussi par le statut général des fonctionnaires (*art. 6 ter et 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*).

Pour ne pas rester isolée, les problèmes doivent être pris en charge de façon collective et il existe pour cela plusieurs outils qu'il ne faut pas hésiter à utiliser :

- ★ Le **recours hiérarchique** (auprès d'un-e chef-fe de service par exemple). Toute procédure doit commencer par un **acte de signalement dans le cadre d'un témoignage** qu'il vaut mieux mettre à l'écrit mais qui peut aussi être oral.
- ★ **S'entourer** en prenant contact avec un **syndicat** de lutte féministe ; le **Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail** ; la **médecine de prévention et/ou le/la psychologue** ; l'**Action Sociale** ; les **associations** comme par exemple l'AVFT (notamment pour les questions juridiques et pour les conseils de tout ordre, voir p.7) ; des **collègues ou des proches** qui pourront aider dans les démarches.
- ★ Une consultation auprès de **votre médecin, psychologue, et de la médecine du travail** permet d'effectuer un signalement supplémentaire, qui sera utile à votre dossier, et permet de s'assurer un suivi médical indispensable (traumatisme, stress, dépression).
- ★ Un **dépôt de main courante au commissariat de police** est une première étape qui peut être utile à votre dossier. Un **dépôt de plainte** étant aussi nécessaire pour porter l'affaire devant un juge (**le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle étant considérés comme des délits, le viol étant un acte criminel** : voir *loi n°2012-954 du 6 août 2012* et *art. 222.22.2 à 222.30 du Code Pénal*).

Ces démarches ne sont pas obligatoires et relèvent d'une option à saisir ou non et donc d'un choix personnel. Elles n'exonèrent pas non plus l'établissement d'une enquête exhaustive en interne, visant à sanctionner administrativement ces faits illégaux survenus sur votre lieu de travail.

DÉFINITION LÉGALE DU HARCÈLEMENT SEXUEL:

La loi n°2012-954 du 6 août 2012 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** » [...].

Le harcèlement sexuel est puni par la loi de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende (3 ans et 45.000 euros d'amende dans le cadre de circonstances aggravantes, par ex. si l'auteur est un supérieur hiérarchique).



« Stop à la violence » : Manifestation contre les violences faites aux femmes, Bolivie, 2014.

Les statuts de la Fonction Publique prévoient des dispositifs dont il est nécessaire de se saisir :

- L'exercice du **Droit d'Alerte au CHSCT** (*art. L. 4133-1 à L. 4133-4 du Code du Travail*), ou du **Droit de Retrait en cas de danger grave et imminent**, notamment dans le cas d'agression sexuelle ou de viol (*art. 5.6 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*).
- La demande de **Protection Fonctionnelle** (*art. 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*), qui est un droit pour tous/tes les agent-es (titulaires et contractuel-les). Une fois accordée par la direction de l'établissement (le délai légal pour la réponse étant de 2 mois, faute de quoi un recours hiérarchique puis au Tribunal Administratif est possible), la protection fonctionnelle passe entre autres par la mise en place de mesures conservatoires (éloignement voire suspension de l'auteur des faits ; soutien financier si action en justice engagée...).

3 _ QUELQUES QUESTIONS LEGITIMES FREQUEMMENT POSEES

? Nos chef-fe-s ne nous écoutent pas, cela ne sert à rien de signaler ce genre de choses :

- Ne pas hésiter à court-circuiter les lignes hiérarchiques si un-e encadrant-e est peu à l'écoute des problèmes dénoncés, aussi bien en tant que victime que témoin.
- Contacter les organisations syndicales parallèlement à toute démarche permet de multiplier les signalements et de ne pas rester isolée.
- Tout signalement doit faire l'objet d'un examen et d'une enquête par la direction. En cas de manquement à cette obligation, l'administration peut être attaquée au niveau du Tribunal Administratif et être condamnée.
- Fournir si possible à toute démarche des preuves probantes (mail, sms, vidéos, témoins...)



? Je n'ai pas de preuve de ce qu'on m'a fait subir (« c'est ma parole contre la sienne »), comment signaler concrètement les faits ?

- La preuve commence par le signalement (témoignage) de dénonciation, qui doit être le plus précis et circonstancié possible : qui m'a agressée/harcelée ? Quand est-ce que cela s'est passé ? Que s'est-il passé (ne pas hésiter à retranscrire le plus précisément possible les mots prononcés, ainsi que les gestes – les termes crus ne sont pas de votre fait mais de celui de votre agresseur) ? Où cela s'est-il passé ? Combien de fois ?
- Ne pas avoir de preuves écrites ou de témoins ne doit pas être un frein au signalement. La personne mise en cause peut d'ailleurs avoir un dossier à charge contre lui dont vous n'avez pas connaissance, et il est du devoir de l'administration de mener une enquête (en interrogeant plusieurs personnes relatives à votre environnement de travail, dont la personne mise en cause). Cette enquête permettra de constituer un faisceau de preuves pouvant conduire à la sanction de la personne incriminée (éloignement, blâme, mise à pied, voire licenciement ou révocation).
- Si possible, fournir des témoignages de collègues qui ont vu des situations ambiguës voire probantes, ou qui peuvent même simplement témoigner de votre état d'anxiété, de mal-être ou de dépression.
- Demander dans toute démarche la mise en place de votre protection et d'une enquête visant à sanctionner l'auteur des faits subis.

? **Les faits de harcèlement ou d'agression sexuelle que j'ai subi datent d'il y a longtemps :**

→ Le délai légal de prescription pour toute dénonciation de harcèlement sexuel est de 6 ans, 3 ans pour une agression sexuelle et 10 ans pour le viol. Tout reproche pour ne pas avoir effectué de démarche auparavant est nul et inconséquent.

? **J'ai peur de représailles de la part de ma hiérarchie ou de mon agresseur si j'effectue un signalement :**

→ Les statuts de la Fonction Publique prévoient qu'aucun-e agent-e ayant effectué une dénonciation de violence au travail ne peut subir de sanctions (mutation forcée, mise au placard, impact sur les primes ou sur la titularisation, etc.). L'administration a de surcroît la responsabilité légale de la protection de tous/tes ses agent-e-s (*art. 11-IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*). Cela concerne aussi bien les titulaires que les non-titulaires, quelle que soit la durée de leurs contrats.

→ Toutes représailles de la part de l'individu dénoncé est de la responsabilité pénale de la direction de l'établissement qui n'aura pas mis en œuvre les mesures nécessaires à la protection de l'agente qui a effectué un signalement (*art. 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*).

? **Que faire quand on est témoin ou qu'une collègue victime de violences se confie à vous ?**

→ Inciter la personne à signaler les violences subies et aider la personne à bien identifier ces violences (assez souvent certaines victimes parlent de « drague » pour désigner ce qui dans les faits correspond à du harcèlement sexuel).

→ Assurer la personne de votre soutien : lui proposer de l'accompagner voir un syndicat et la médecine du travail, lui proposer de témoigner dans le cadre des démarches de signalement que cette personne pourra entamer.

→ Éviter de faire les démarches à la place de la personne victime de violences, et respecter les choix qui seront faits par cette personne (si par exemple elle ne souhaite pas effectuer de signalement).

RAPPEL : le sexism « ordinaire » est prohibé depuis 2016 par le statut général des fonctionnaires (art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Panorama des 7 types d'agissements dressé par le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le sexe dans le monde du travail :

- remarques et blagues sexistes
- « incivilités » adressées uniquement aux individus d'un même sexe
- obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe
- interpellations familiaires qui visent à placer l'individu qui en est l'objet dans une forme de paternalisme infantilisant
- séduction sexualisant les rapports à autrui et ramenant l'individu séduit au statut d'individu-objet
- valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre (attribuer à un sexe un registre de compétences uniques et empêcher l'accès à d'autres fonctions ou activités)
- considérations sexistes sur la maternité et les « charges familiales », ces remarques culpabilisent les agentes qui assument des charges quant à leur capacité de travail.



LE SYNDICAT DE LUTTE : UN OUTIL CONTRE LES VIOLENCE FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL

L'Union Syndicale Solidaires s'investit depuis des années pour pousser les directions et DRH à détecter les cas de violences faites aux femmes sur le lieu de travail, qui regroupent plusieurs formes de violences dont aucune ne doit être minimisée : les agressions sexuelles (attouchements, viol), les violences conjugales, le harcèlement sexuel, les discriminations sexistes et ambiances sexistes (type blagues sur les blondes, paternalisme, "ma chérie" et autres surnoms réduisant les femmes à des objets ou encore préposées aux tâches domestiques...).

Ces questions, reflets d'une société patriarcale et machiste et de mécanismes de domination, font l'objet de tabous auxquels il est nécessaire de donner une visibilité en affirmant notre refus collectif et pour imposer un changement indispensable des mentalités.



#4 _ PROTOCOLE « EGALITE HOMMES / FEMMES » AU MINISTÈRE DE LA CULTURE : FACE AUX INITIATIVES INSUFFISANTES, LES PROPOSITIONS DE SUD CULTURE SOLIDAIRES POUR PREVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES !



1 femme est tuée tous les 3 jours par son conjoint ou ex-conjoint, 1 femme sur 5 est ou sera victime de harcèlement sexuel au travail, dans la majorité des cas les femmes victimes d'agressions sexuelles, de viol ou de tentatives de viol connaissent leur agresseur... Il est temps que la honte change de camp et que le ministère s'empare de ce sujet. Nos propositions¹ :

Favoriser un environnement de travail non sexiste, luttant ainsi contre l'acceptation indirecte des violences sexistes et sexuelles :

- affichage règlementaire et intégration dans les règlements intérieurs des définitions d'agissement sexiste, d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel et de viol ainsi que les sanctions pénales et administratives encourues
- exclusion de toute image portant atteinte à la dignité des personnes, des propos, interpellations, « blagues » sexistes.

Dès le signalement de violences sexistes ou sexuelles, une enquête administrative doit être diligentée et plusieurs actions conservatoires être immédiatement mises en place :

- la suspension à titre conservatoire ou éloignement de l'auteur des violences
- la mutation ou le changement de poste, en accord avec la victime, pour qu'elle ne soit plus confrontée à l'agresseur y compris s'il s'agit d'un usager
- la réduction du temps de travail ou réorganisation de l'emploi du temps, si nécessaire
- la protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés en raison de ces violences
- la mise en place de la protection fonctionnelle
- l'association systématique de l'employeur à la plainte de la victime si elle décide d'attaquer au pénal
- l'ouverture de procédures disciplinaires indépendamment d'une plainte au pénal.

Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles détectées sur leur lieu de travail :

Les violences intrafamiliales ont une incidence sur la quantité et la qualité de travail, des mesures rapidement opérationnelles doivent être prises pour accompagner les victimes (avec leur accord) :

- l'accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement adapté (parc immobilier du ministère ou d'un établissement public, logements d'urgence réservés)
- la mutation ou le changement de poste
- la réduction du temps de travail ou la réorganisation de l'emploi du temps
- la protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétées ou horaires non respectés engendrés par ces violences
 - l'éviction de l'agresseur (conjoints, ex-conjoints) s'il travaille sur le même site que la victime.

► **Il est plus que temps que le ministère s'engage au sujet de l'égalité Femmes/Hommes au-delà des effets de communication pour l'obtention de « labels », et qu'il soit novateur en assumant de proposer de nouveaux droits en faveur d'une égalité réelle entre les Femmes et les Hommes.**

**Contre les violences faites aux femmes
on peut AGIR syndicalement**

Solidaires
Union syndicale

¹ Voir le texte intégral de SUD Culture Solidaires ici : <https://www.solidaires.org/Protocole-Egalite-Femmes-Hommes-au-ministere-Que-propose-SUD-Culture>

Pourquoi l'écriture inclusive ?

*D*ans la langue française, l'homme est considéré comme l'être humain par définition et la femme comme l'exception.

Par exemple, un groupe peut être constitué de 99 femmes et 1 homme, il est cependant admis que l'on s'adresse à ce groupe en disant « Merci à tous d'être venus ». On apprend qu'il est normal que le féminin soit inclus dans le masculin, c'est pour cela que l'on parle d'*« invisibilisation »* du féminin. Répéter cette formule grammaticale, « le masculin l'emporte sur le féminin » aux enfants à partir de 7 ans induit des représentations mentales qui conduisent à accepter la domination masculine.

Petit retour historique

En 1635, le cardinal de Richelieu fonde l'Académie française, institution non mixte et chargée de rédiger un dictionnaire, une grammaire, une rhétorique, une poétique... Le but, éminemment politique, consistait à purifier la langue de ses expressions provinciales et populaires et de ses termes étrangers. C'est alors que commence entre autres un effacement du féminin dans une partie de la langue française. Toutes les formes féminines de noms de métiers considérés comme nobles sont donc désormais proscrites : fini l'autrice, la philosophesse, la peintresse. En revanche, des noms de métiers tels que « la boulangère » ne gênent en rien les académiciens.

En 1675, l'abbé Bouhours déclare : « **Lorsque les deux genres se rencontrent, il faut que le plus noble l'emporte** ».

Puis, en 1767, le grammairien Nicolas Beauzée enfonce le clou dans sa *Grammaire générale* : « **le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle** ».

Voici donc une justification tout ce qu'il y a de plus politique. L'argumentation est claire et a peu à voir avec la linguistique : puisque les hommes sont supérieurs aux femmes, cela doit se voir dans la langue !

La langue n'a jamais été neutre et reflète évidemment ce qu'il se passe dans la société.

Voilà, pourquoi il est important de faire réapparaître le « féminin » dans la langue. Bien entendu, personne ne prétend que modifier la langue permettrait, de manière quasi-magique, de faire évoluer la société. Mais redonner une visibilité aux femmes dans la langue nous paraît essentiel dans le combat pour l'égalité femmes/hommes. C'est pourquoi notre section syndicale a toujours pratiqué l'écriture inclusive.



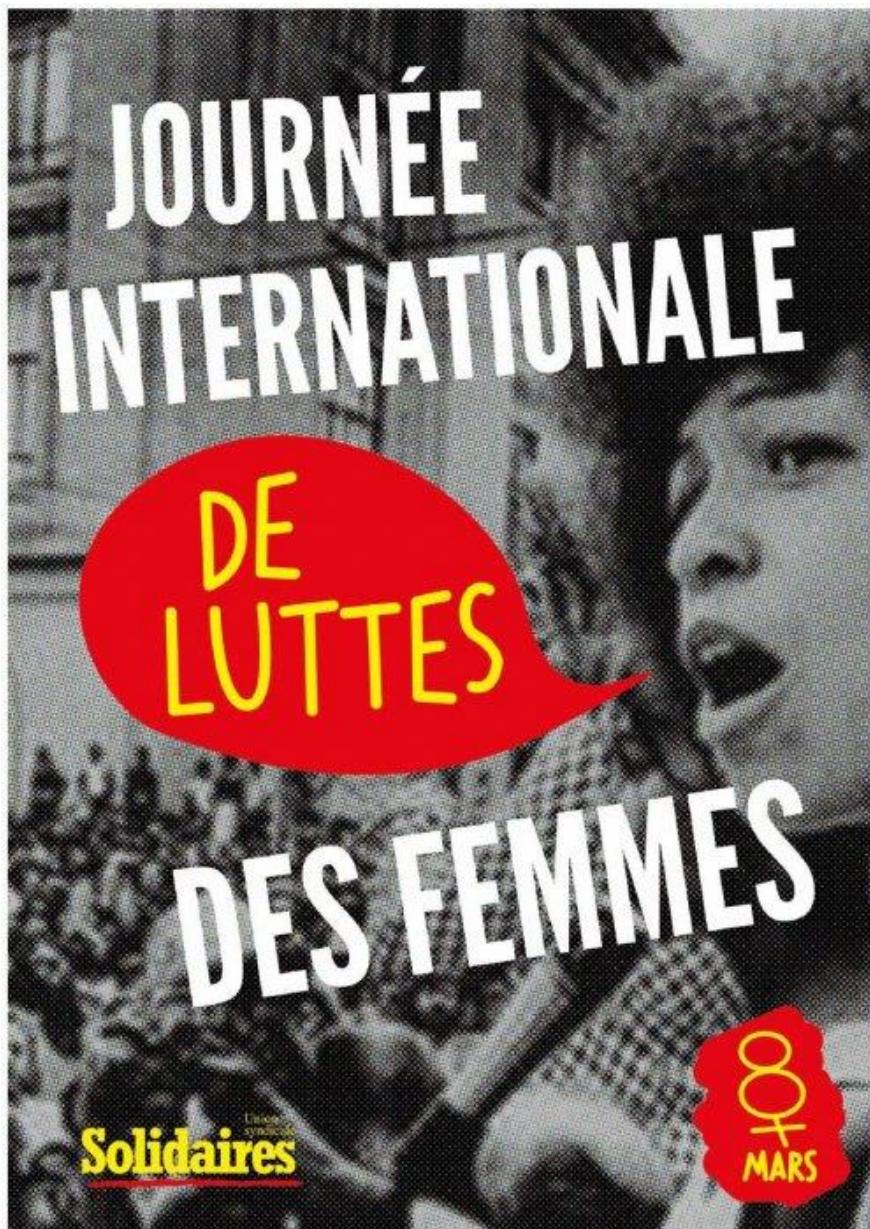
5 _ QUELQUES OUTILS ET CONTACTS

■ **Guide de prévention de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la Fonction Publique :**
http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf

■ **Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique :**

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-equalite-professionnelle.pdf

■ **Guide de l'Union syndicale Solidaires sur les violences faites aux femmes :** <https://www.solidaires.org/Violences-faites-aux-femmes>



■ 3919 (Violences Femmes Info)

Appel gratuit et permanence téléphonique assurée du lundi au vendredi de 9h à 22 h, 09h à 18h les samedi, dimanche et jours fériés.

Voir également le site pour toutes les adresses locales : <http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr>

■ Violences conjugales / Femmes Infos Service

01 40 33 80 60

■ Collectif féministe contre le viol

0800 05 95 95

<http://www.cfcv.asso.fr>

■ AVFT

(Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) :

01 45 84 24 24

<http://www.avft.org>

■ MFPF

(Mouvement Français pour le Planning Familial) :

01 48 07 29 10 / 0800 08 11 11

<http://www.planning-familial.org>

■ GAMS

(Groupe femmes pour l'abolition des mutilations sexuelles et autres pratiques affectant la santé des femmes et des enfants)

01 43 48 10 87

■ SOS Femmes Accueil

<http://www.sosfemmes.com>

► **08 mars : Les luttes féministes ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais cette égalité est loin d'être effective. C'est pourquoi la journée du 8 mars ne se « fête » pas et n'est pas la « journée de la femme » mais bien celle de lutte pour les droits des femmes ! Le 8 mars est une journée internationale de convergence de toutes nos luttes, celles des femmes d'ici et d'ailleurs².**

² <https://solidaires.org/Dans-l-action-et-la-greve-pour-les-droits-des-femmes-le-8-mars>

L'égalité hommes / femmes à la BnF, où en est-on?

Les femmes représentent 57,4 % du personnel de la BnF, ce qui est un chiffre stable depuis des années. La BnF est donc un établissement majoritairement féminin, à l'image de la situation d'un grand nombre de bibliothèques.

Si cette proportion hommes / femmes se retrouve sur plusieurs sujets, comme par exemple la répartition au sein de certaines catégories et si les femmes utilisent plus les formations et les possibilités de mobilité interne, il existe pourtant toujours des déséquilibres qui posent problème.

Ainsi, **les hommes ont plus de promotions, en proportion, que les femmes**, que ce soit pour les changements de grades et de corps, avec un taux de promotion pour les hommes de 8,1%, alors qu'il n'est que de 5,9 % pour les femmes. Ce qui ne devrait pas être le cas.

A l'inverse, pour ce qui est de l'utilisation du temps partiel, ce sont de manière écrasante des femmes qui y ont recours, puisque **84 % des personnes à temps partiel sont des femmes**. C'est le signe que la répartition genrée des tâches se poursuit, un grand nombre de femmes se mettant à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou des tâches ménagères, ce que ne font que très peu d'hommes. Le fait que 89 % des temps partiels concernant les femmes soient des temps partiel à 80 ou 90 % d'un temps plein en témoigne suffisamment. Ces données sont donc un reflet de la répartition inégalitaire, au sein de notre société capitaliste et sexiste, des tâches ménagères et d'éducation des enfants entre les hommes et les femmes, dont les femmes sont victimes.



« A travail égal, salaire égal » : grève des femmes de la Fabrique Nationale de Herstal en Belgique, 1966.

Dans la fonction publique, les inégalités F/H sont une réalité prégnante :

- Une proportion de femmes occupant des emplois de directions moindre que leur part dans l'ensemble des catégories,
- une inégalité salariale qui persiste avec 15% de moins pour les femmes que pour les hommes en moyenne avec des inégalités parfois bien plus fortes dans le versant hospitalier notamment,
- une précarité des femmes très marquées puisque plus de 66% des non-titulaires sont des femmes.

Voir le tract de Solidaires FP pour le 08 mars 2018 :
https://solidaires.org/IMG/png/sans_titre-1159.png

Enfin, il faut bien constater que **la répartition entre les hommes et les femmes selon les filières professionnelles est totalement déséquilibrée**, avec des filières très largement féminines comme la filière scientifique bibliothèque et la filière administrative, et des filières masculines, comme la filière magasinage. Ce qui renvoie aux fausses idées prétendant qu'il y aurait des métiers « pour les hommes » et d'autres « pour les femmes », ou des métiers plus « logiques » ou « valorisants » selon les stéréotypes qui sont de manière injuste attribués à chaque genre. En réalité, il n'y a aucun métier « d'hommes » ou de « femmes », les deux genres peuvent faire les mêmes métiers et de la même façon, il faut donc mener un programme de formations et d'incitations pour mettre fin à ces déséquilibres.

La situation des rapports entre les hommes et les femmes à la BnF est en grande partie liée à la situation générale dans la société machiste actuelle, mais cela peut être changé à tous les niveaux et il est donc nécessaire d'entreprendre un travail là-dessus à la BnF, tout de suite.

Car au-delà de s'occuper de ces tâches, le fait d'être à temps partiel les pénalise financièrement, pour leurs retraites et peut jouer en leur défaveur pour leur avancement. De plus, **cela montre aussi que perdure le réflexe erroné de considérer le revenu des femmes comme un revenu d'appoint, qui peut être sacrifié pour les tâches domestiques**, à la différence de celui des hommes. Lorsque l'on sait que 21 % des femmes à la BnF sont à temps partiel, contre 5,4 % des hommes, on voit l'ampleur du problème.