

Quelques données...

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

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

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

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

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

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

Les associations

■ 3919

Appel gratuit et permanence téléphonique assurée du lundi au samedi de 8h à 22 h, les jours fériés de 10 h à 20 h.
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
<http://www.femmes-infos-liaisons.org>

■ Collectif féministe contre le viol

0800 05 95 95
<http://www.cfcv.asso.fr>

■ AVFT

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

■ MFPF

(Mouvement Français pour le Planning Familial) :
01 48 07 29 10
<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>



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
144 Boulevard de la Villette - 75 019 Paris
tel : 01 58 39 30 20 - fax : 01 43 67 62 14
www.solidaires.org

Violences faites aux femmes



une riposte syndicale

Union
syndicale
Solidaires

Que peut faire le syndicat ?

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

■ La défense individuelle des salariées

Par des actions concrètes, parfois dans l'urgence, pour protéger la salariée ou la collègue : il s'agit d'intervenir auprès de l'employeur pour que les violences conjugales n'entraînent pas des conséquences telles qu'un licenciement, une précarité financière et de rappeler à l'employeur son obligation de sécurité vis-à-vis de ses salarié-es. Mais aussi, il s'agit d'avoir le réflexe de donner à la salariée/collègue les coordonnées des associations locales qui prendront le relais et l'accompagneront dans toutes les démarches judiciaires à entamer...

■ Des actions pour promouvoir des comportements non sexistes

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

Au niveau syndical, il s'agit également de promouvoir dans

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

La législation actuelle

■ Viol

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

Parallèlement, en 1990, la cour de Cassation a fait rajouter à cet article : « n'a d'autre fin que de protéger la liberté de chacun et n'exclut pas de ses prévisions les actes de pénétration sexuelle entre personnes unies par les liens du mariage, lorsqu'ils sont imposés dans les circonstances prévues par ce texte ». Les peines encourues vont de 20 à 30 ans de réclusion criminelle.

■ Violences conjugales

Loi n° 92-683 du 22 juillet 1992 du Code Pénal : les faits de violence sont constitutifs d'un délit avec circonstance aggravante de l'infraction commise par un conjoint (Art. 22-7 et suivants).

La loi du 4 avril 2006 élargit le texte aux concubins, pacsés et anciens conjoints. Les peines encourues varient selon les circonstances (aggravantes ou non), et peuvent aller de 3 ans d'emprisonnement avec amende à 20 ans de réclusion.

La loi n° 2010-769 du 11 juillet 2010 : le juge des affaires familiales peut ordonner l'éloignement du conjoint violent et mettre en place des mesures de téléprotection (bracelet électronique par exemple) ; un délit de violences psychologiques, passible de 3 ans de prison et 75 000 € d'amende, est créé.

■ Harcèlement sexuel

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel modifie le Code pénal et définit notamment (art. 222-33) le harcèlement sexuel comme « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Par ailleurs, « est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ». Ces faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces deux définitions sont reprises dans le code du travail (Art. L 1153-1 modifié).

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis : « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; sur un mineur de quinze ans ; sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ; sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ; par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ».

