



Section de la Bibliothèque nationale de France

Local syndical Tolbiac, T4, A2, poste : 49.24, messagerie : sud@bnf.fr et sudbnf@hotmail.fr

Notre site internet : <http://sudculturebnf.wordpress.com/>

Contre les violences sexistes et sexuelles à la BnF : réunion non mixte le 03 mars et appel à une prise de conscience collective

La BnF, avec ses 2.400 agent-e-s à majorité féminine, n'est pas exempte de rapports sociaux où la domination d'un groupe sur l'autre s'impose de façon violente, qu'il s'agisse de racisme, d'homophobie, ou encore de sexisme.

Notre établissement est également un lieu où des actes de harcèlement sexuel se produisent, tant entre collègues qu'au sein du public ou des sociétés de sous-traitance. Ces situations inacceptables, qui sont le reflet d'une société machiste et patriarcale, doivent être systématiquement dénoncées. Il relève de la responsabilité de tous/tes d'y veiller.

Notre organisation syndicale, féministe et antisexiste, a demandé récemment à la direction de la BnF la production d'une note de prévention détaillée et la mise en place d'une campagne de sensibilisation, afin de donner à l'ensemble des agent-e-s, qu'ils/elles soient victimes ou témoins de violences sexistes ou sexuelles

(en tant que collègues ou encadrant-e-s), les outils et bon réflexes à adopter pour gérer ces situations.

Pour mettre fin au harcèlement sexuel et à toute violence sexiste, il incombe aussi à tous/tes d'être les acteurs et actrices d'un changement de mentalité, et de lutter contre les discriminations que subissent les femmes au travail comme dans le reste de la société.

La section SUD Culture de la BnF invite l'ensemble des agent-e-s à prendre ces problèmes à bras le corps, et **propose à toutes les femmes (agentes de la BnF comme de sociétés sous-traitantes) de participer le 03 mars à une réunion non mixte portant sur le harcèlement sexuel et les violences sexistes, afin de s'armer pour surmonter la seule position de victime.**

(Voir détails au dos du tract).

Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, des comportements à proscrire et dénoncer :

- ▶ Les avances ou propositions à caractère sexuel non sollicitées, qu'elles soient verbales ou écrites.
- ▶ Les remarques ou « compliments » insistants sur le physique ou les tenues vestimentaires d'une collègue.
- ▶ Exhiber sa vie sexuelle ou diffuser des images pornographiques à une collègue, sans y avoir été sollicité.
- ▶ Les plaisanteries et remarques sexistes, visant à dévaloriser la place des femmes au travail et dans la société ou les enfermant dans des stéréotypes de genre (aptitude aux travaux ménagers, « sensibilité féminine », superficialité, incompétence physique, etc...).
- ▶ Récupérer et/ou utiliser la messagerie et/ou le numéro de téléphone (personnel ou professionnel) d'une collègue, sans que cela ait de rapport avec le travail et sans son accord.
- ▶ Adopter un comportement intrusif pour avoir des renseignements sur la vie personnelle d'une collègue.
- ▶ Insister pour inviter une collègue à déjeuner ou prendre une pause malgré un premier refus.
- ▶ Porter des jugements de valeur et/ou colporter des rumeurs sur la vie sexuelle d'une collègue. [...]

Le harcèlement sexuel et les comportements sexistes sont source de souffrance au travail. Ce qui pour certains est « anodin » est vécu comme une violence quotidienne pour les femmes, créant des sentiments d'humiliation, de dévalorisation personnelle, de peur ou encore de culpabilité. Certains de ces actes sont passibles de sanctions et de poursuites judiciaires.

Mobilisons-nous pour y mettre fin, à la BnF comme ailleurs !

Réunion non mixte sur le harcèlement sexuel et les violences sexistes

Vendredi 03 mars 2016 de 12h à 14h

Locaux syndicaux de Tolbiac (T4 A2)



En présence d'une membre de l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) et d'une syndicaliste de l'Union Syndicale Solidaires.

Cette réunion durera 2h : vous disposez d'une autorisation d'absence d'une heure pour vous y rendre, prévenez votre encadrement pour en bénéficier sur votre temps de travail (décret du 28 mai 1982), le reste de la réunion pouvant se dérouler par exemple sur votre temps de déjeuner.

→ Pourquoi organiser une réunion non mixte (ouverte seulement aux femmes) ?

Il est régulièrement constaté que, même au sein d'assemblées ou réunions où la parité est respectée, les femmes prennent moins la parole que les hommes, soit parce qu'on ne leur en laisse pas la place (rapport de force), ou bien parce qu'elles n'osent pas la prendre. Les femmes, quotidiennement rabaisées par une société patriarcale, dénigrées au travail (moins rémunérées que les hommes sur des postes équivalents / exposées aux temps partiels imposés / préposées aux emplois les moins qualifiés), exploitées dans leur foyer où elles assurent la majorité du travail domestique, et cibles privilégiées des violences sexistes et sexuelles, constituent en soi un groupe social discriminé. Pour ces raisons, les moments de non mixité choisis sont émancipateurs vis-à-vis d'un groupe désigné de façon générique comme oppresseur. Ils permettent d'instaurer un climat de confiance, propice à une libération de la parole et indispensable à la construction de luttes et de revendications.

→ Quelles attitudes adopter pour les femmes victimes de harcèlement sexuel ?

■ **Ne pas rester isolée** : contacter un-e **médecin** (personnel-le ou du travail, psychologue...), les **organisations syndicales**, un-e **proche** (collègue ou non) ou une **association** comme l'AVFT. Il est possible de poser une main courante ou de porter plainte contre un auteur de harcèlement, le dossier sera alors étudié pour une éventuelle instruction. Penser à conserver toute preuve mettant en cause le harceleur (mails, sms, témoins...).

■ **Saisir sa hiérarchie pour dénoncer la situation** : par un message électronique ou un entretien (qui peut être l'entretien annuel). En cas de besoin d'accompagnement pour effectuer ces démarches, contacter les organisations syndicales ou un-e collègue. **Toute démarche de dénonciation constitue en soi un fait probant**, qui sera utile pour sanctionner l'auteur de harcèlement et faire cesser les violences subies.

Une fois ces démarches faites, le cas sera étudié dans le cadre d'une enquête, par une direction ou en CHSCT, à l'issue de laquelle des sanctions (avertissement, blâme, éloignement, mise à pied) pouvant aller jusqu'au licenciement pourront être prononcées contre le harceleur.

Comme dans le privé, il est de la responsabilité légale de l'employeur public d'assurer la protection de ses agent-e-s.

→ Que dit la loi ?

La loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel définit le harcèlement sexuel comme « **le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit porte 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).

