

Quand les violences conjugales et domestiques* passent la porte du travail... faire évoluer les mandats du Snes.

Presque la moitié des femmes appelant le numéro d'écoute pour victimes de violences conjugales - le « 3919 »- sont en emploi, or les violences domestiques ont un impact direct sur leur activité professionnelle .

* Les textes internationaux utilisent l'expression englobante de violence domestique pour désigner « tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime »

Cet impact est multiforme :

- épuisement physique et émotionnelle qui joue sur présence au travail, la qualité du travail ainsi que sur la possibilité même d'envisager des évolutions de carrière ou une mobilité géographique. En France, les violences sexuelles et/ou physiques dans le couple ont entraîné des perturbations sur les cursus d'études ou sur le travail pour 57% des victimes (Enquête « cadre de vie et sécurité », 2012-2017).

- assiduité ou ponctualité : les femmes ayant subi des violences physiques ou sexuelles sont plus nombreuses (près de 40 %) à avoir eu un arrêt de travail au cours des 12 derniers mois (contre 28 % pour les femmes n'ayant déclaré aucune agression) (CESE, 2014).

Selon les études internationales, les jours de travail perdus du fait des violences conjugales vont de 5,5 à 33 jours par an (one in three women, 2019).

- capacité à répondre aux attentes professionnelles : impossibilité de modifier ses horaires de travail, de se rendre à des formations, de participer à des déplacements professionnels. Parfois le harcèlement peut se manifester directement sur le lieu de travail (coup de téléphone intempestifs, contrôle de l'agenda etc.) par le conjoint ou ex-conjoint ou sur le trajet (être suivie sur le chemin ou être attendue à la sortie du travail...).

L'impact est encore plus fort quand le conjoint violent exerce sur le même lieu de travail. 11,3% des salarié-e-s confronté-e-s à la violence conjugales partagent le même lieu de travail que l'auteur (enquête belge 2017).

- ambiance et relations sociales au travail dégradées quand les violences entraînent des absences ou une baisse de la qualité du travail. L'évaluation et la carrière peut en être affectée : 5% des répondant.e.s déclare avoir perdu un emploi à causes des violences conjugales et 30% avoir peur de le perdre (one in three women, 2019).

Par ailleurs, des enquêtes alertent sur le risque d'un lien latent entre violence au travail et violence conjugale (enquête nationale sur les violences envers les femmes en France) : ces deux types de violences sont même susceptibles de « s'aggraver réciproquement par le biais du stress, des manifestations de mal-être ou de fragilité qui exacerbent l'agressivité de l'autre, conjoint ou collègue de travail » (CESE, 2014).

Parmi les femmes en couple et en emploi, celles qui sont en situation des violences conjugales sont 2 fois plus exposées aux violences au travail que les autres (Jaspard, 2005).

Les victimes en parlent au travail : selon l'enquête One in three women (2019), 37% des victimes de violences conjugales en ont parlé avec quelqu'un.e au travail (prioritairement aux collègues,

puis supérieur, personne de confiance ou conseiller de prévention, syndicat et service RH). C'est plus de la moitié (55.5%) dans l'enquête belge (2017).

Les employeurs publics qui ont l'obligation de préserver la santé et la sécurité de leurs agent.es doivent désormais prendre en compte l'impact des violences conjugales tout en étant tenu au respect du secret médical et de la vie privée des agent.e.s.

Dès la signature du premier accord égalité professionnelle dans la fonction publique de 2013, la prise en compte et la prévention de toutes les formes de violences dont « les violences familiales détectées sur le lieu de travail » sont intégrées. L'action sociale et la prise en compte dans le cadre de procédure d'urgence de mobilité sont les premiers leviers.

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique le rappelle : « les employeurs publics sont incités à étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail ».

La déclinaison du plan national égalité professionnelle du ministère de l'Education nationale doit être l'occasion de rendre effectif ces droits mais aussi de les étendre : le SNES au sein des délégations FSU devra être porteur d'avancées et se doter de nouveaux mandats sur les procédures d'urgence (prévention tertiaire) et plus globalement sur les mesures de prévention primaire (en lien avec l'organisation du travail) et secondaire (formation des hiérarchies et sensibilisation des témoins).

Quels nouveaux mandats porter ?

- Dans le cadre de l'axe 5 du plan national égalité professionnelle, le SNES et la FSU doivent obtenir l'ouverture d'une négociation nationale portant sur des procédures d'urgence à mettre en œuvre dans les académies pour écouter, orienter et protéger les victimes de violences domestiques :

Extension effective des dispositifs RH d'écoute et de traitement des faits de violence aux violences domestiques. Cela implique un plan de formation spécifique à mettre en œuvre pour les écoutant.e.s de ces dispositifs, le service social des personnels et le service de médecine de prévention.

Mise à disposition d'une plaquette de présentation des droits des victimes.

Mise à disposition d'une solution temporaire ou perenne de relogement (SRIAS, 1 % logement...)

Concernant l'auteur reconnu par la justice, déplacement dans l'intérêt du service s'il exerce sur le même lieu de travail que la victime sauf si celle-ci souhaite être déplacée.

Concernant la victime, droit à affectation provisoire en dehors du mouvement.

- **Accorder de nouveaux droits aux victimes** : droit à autorisations spéciales d'absence pour réaliser les démarches administratives requises.

Droit à aménagement d'horaires sur préconisation médicale, du service social des personnels ou dispositif de traitement RH.

Droit à bonification sociale dans le cadre du mouvement.

Jour de carence : voir thème 2 Fiche 5 article 4.

Ludivine Debacq, groupe égalité femmes hommes SNES-FSU