Peut-on encore faire des blagues potaches et en rire ?… A l'heure d'un #MeeToo chez les pompiers, Rescue18 vous propose un décryptage pour mieux comprendre et appréhender le sujet.

De quoi parle t-on ?

La violence sexuelle est une forme d'agression très spécifique qui établit un lien entre violence et sexualité. Cela commence par des mots et des gestes qui sexualisent des personnes ou des parties du corps. Plus largement, la définition de la violence sexuelle inclut aussi des actes comme le bizutage ou des formes d'intimidation.

Pour citer Michel Foucault, "Les gens savent ce qu'ils font : souvent ils savent pourquoi ils font ce qu'ils font ; mais ce qu'ils ignorent, c'est l'effet produit par ce qu'ils font."

Les applaudissements ou l'attitude opportuniste consistant à "suivre le mouvement" ont octroyé du pouvoir aux auteurs de violence. Tout comme l'inaction de celles et ceux qui sont restés à l'écart, dont le silence a contribué à normaliser et ainsi à légitimer certaines attitudes : plus les personnes tolèrent, plus grande est l'opportunité de violence.

L'intensité et l'omniprésence des débats sur la violence sexuelle peuvent inquiéter certaines personnes qui trouvent qu'on en fait "trop".

Cependant, les mentalités changent (le slogan publicitaire « Babette, je la lie, je la fouette et parfois elle passe à la casserole » devient polémique), la profession de sapeurs pompiers se féminise de plus en plus, il y a une prise de conscience publique et l'utilisation d'un langage commun sur ces questions avec un cadre règlementaire qui s'applique.

Rescue 18 vous propose donc une sensibilisation sur les VSS, sans une quelconque volonté de moralisation.

Qualifier les VSS et s’approprier les définitions

Notion centrale de consentement

Ne pas dire « non « ne veut pas dire « oui ». Le consentement peut être retiré à tout moment… Que vaut le consentement sous l’emprise de l’alcool ou de toxiques ?

Agissement sexiste ou sexisme ordinaire

Définition : 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. Pour mémoire le sexisme ordinaire regroupe des croyances et des comportements qui tendent à stigmatiser ou à délégitimer les hommes ou les femmes en raison de leur sexe.

- Sexisme bienveillant : attitudes ou propos ou comportements qui semblent différencier favorablement les hommes ou les femmes en leur attribuant des qualités positives + propos paternalistes et appellations familières Mon petit / Ma petite ;
- Sexisme masqué (expression sous une forme plus camouflée) : répartition des tâches selon les stéréotypes de genre, blagues sur les blondes…***Ex*** *la femme s’occupe de la maison et l’homme bricole ou fait de la mécanique* ;
- Sexisme hostile : attitude négative et défavorable à l’égard des hommes ou des femmes, intentionnel visible et sans ambiguïté (manifestations d’irrespect et de mépris), Ex *«C’est le numéro combien celui-là ? Et votre mari il regarde jamais la TV ? »*.

Harcèlement sexuel

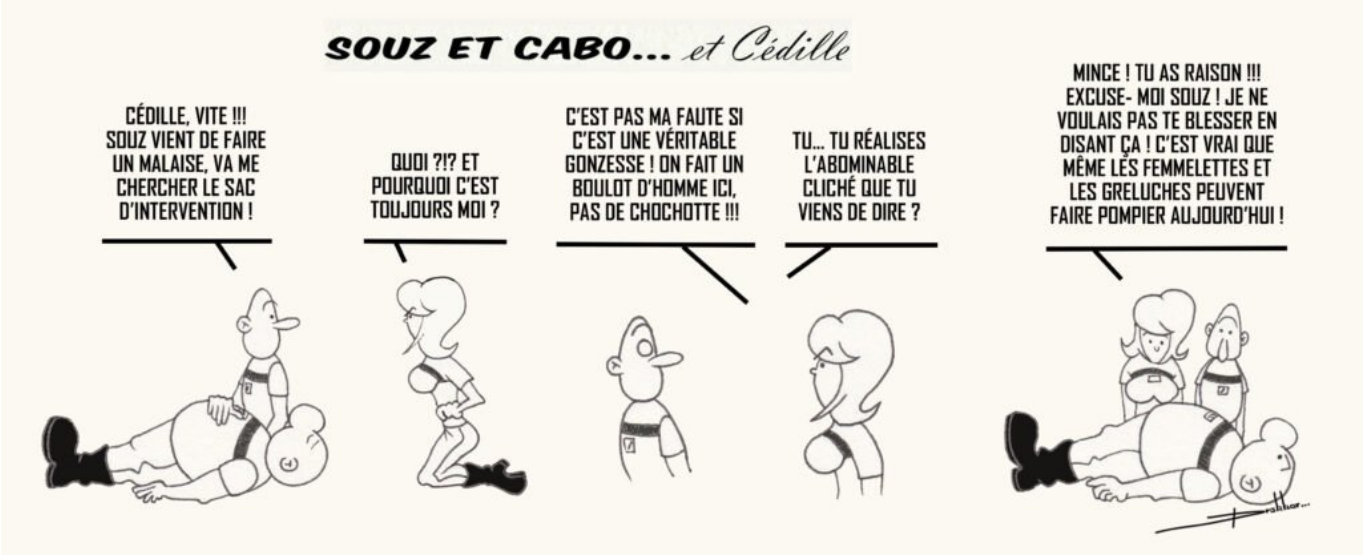
Définition : Faits « constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste **répétés** qui soit portent atteinte à [la] dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à [l’encontre du salarié] une situation intimidante, hostile ou offensante ». Il peut s’agir aussi d’un acte unique s’il est commis avec une pression grave (notion de hiérarchie) ou imposé par plusieurs personnes.

On le caractérise aussi à travers la notion d'harcèlement environnemental ou d'ambiance (ex : affiche d'une femme dénudée dans une caserne).

Agression sexuelle et viol

La matérialité de l'agression sexuelle et/ou du viol est caractérisée par un contact physique et une absence de consentement de celle-ci sur une partie du corps considérée comme intime (5 zones : bouche, poitrine, cuisses, fesses, sexe), (ex : bizutage avec b*** au cirage). Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, violence ou surprise.

VSS : et les pompiers dans tout ça ?



Drakkar

Une obligation de prévention de l'employeur

Loi du 13 juillet 1983 : planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux

agissements sexistes.

Un cadre règlementaire

la mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique (loi du 6 aout 2019) + la désignation de référent égalité pour accompagner la hiérarchie et suivre les dispositifs de signalement.

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, avec pour objectif de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes et de mettre en place un dispositif de signalement.

La **Circulaire du 30 novembre 2019** précise les modalités de déploiement de référents Égalité, leurs missions, l'organisation de ce dispositif.

Le **Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020** est relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements Sexistes dans la fonction publique. Il précise le contenu du dispositif (procédure de recueil des signalements, procédure d'orientation vers les services et professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien, procédure d'orientation vers les autorités compétentes), la description des procédures (art. 3), l'information du dispositif et la confidentialité des informations communiquées.

Un décret d'application de l'article 56 de la loi Matras précise les modalités de désignation et les missions du référent mixité/lutte contre les discriminations dans les services d'incendie et de secours (Sdis).

Une nécessité de formation et de sensibilisation

Au-delà d'actions de sensibilisation à proprement parler, ce peut être l'utilisation d'outils simples et didactiques pour identifier les situations de VSS.

A l'image de ce baromètre des VSS qui a été développé par le ministère de l'Intérieur, et qui permet d'identifier, en un coup d'œil, les situations à risque et les comportements à proscrire dans les administrations. Des exemples concrets de situations vécues au travail sont présentées de façon graduée en fonction de leur

gravité et de leur qualification pénale : agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol.

Les VSS, un risque professionnel à part entière

Il y a donc tout intérêt de les questionner au travers de l'évaluation des risques et d'interroger l'organisation du travail : la place centrale du DUERP au sein des SDIS et au sein de chaque CIS. Les conditions de réussite à cette démarche reposent donc sur l'implication de l'employeur, la participation des instances représentatives du personnel et la qualité du dialogue social, comme pour toute démarche de prévention.

Les incontournables du dispositif de signalement

- Accueillir et accuser réception du signalement. Saisir les référents Égalité ;
- Orientation / Soutien :
  - Orienter la plaignante ou le plaignant vers les relais partenaires adéquats (cellule RPS par exemple) ;
  - Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire y compris l'éloignement de l'auteur·e supposé·e des faits ou de la victime ;
  - Procéder à une enquête interne : audition de l'ensemble des protagonistes (y compris l'auteur ou auteure présumé des faits) et collègues de travail ;
- Orientation / Protection :
  - Prendre toutes les mesures nécessaires, quand les faits sont établis pour protéger la victime (changement d'affectation de l'auteur ou auteure présumé mesure conservatoire à l'égard de l'auteur ou auteure, telle que la suspension…) ;
  - Engager une procédure disciplinaire à l'égard de l'auteur ou auteure des faits ;
  - Communiquer en interne autour de la sanction (transparence autour de la sanction) ;
  - Charte des dispositifs de signalement.

En conclusion…

Qualifier, Prévenir, Accompagner :

- Comprendre les définitions et la notion centrale de consentement pour rire en conscience ;
- Développer une vigilance raisonnable (rôle des témoins+++). Connaître le dispositif de signalement et le rôle des référents égalité ;
- Engagement de la direction sur cette thématique ;
- Suivre l'évolution des fiches de signalement au sein de chaque SDIS, envisager un dispositif de recueil centralisé au niveau national, interroger l'organisation de travail.

Pour aller plus loin…

Jeu Sexisme Sans Facon de l'ANACT pour comprendre les VSS avec des outils ludopédagogiques : https://www.anact.fr/jeu-sexisme-sans-facon

Les outils du PRST4 sont téléchargeables sur le site (définitions, préventomètre) : https://www.prst-occitanie.fr/a/604/outils-pour-integrer-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-comme-un-risque-professionnel-a-part-entiere/

Sources et crédits :

Remerciements pour sa lecture bienveillante au commandant Schemseddin Hermi (SDIS 60), référent national égalité-diversité de la fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF).

Auteur : Cet article a été rédigé par le **docteur Gwenaëlle IARMARCOVAI**, médecin capitaine au SDIS 82 en collaboration avec **Rescue 18**.



Author: Gwen

Médecin du travail / Sexologue / Praticien TOP / Médecin capitaine SPV SDIS82