

Violences sexuelles et sexistes au travail

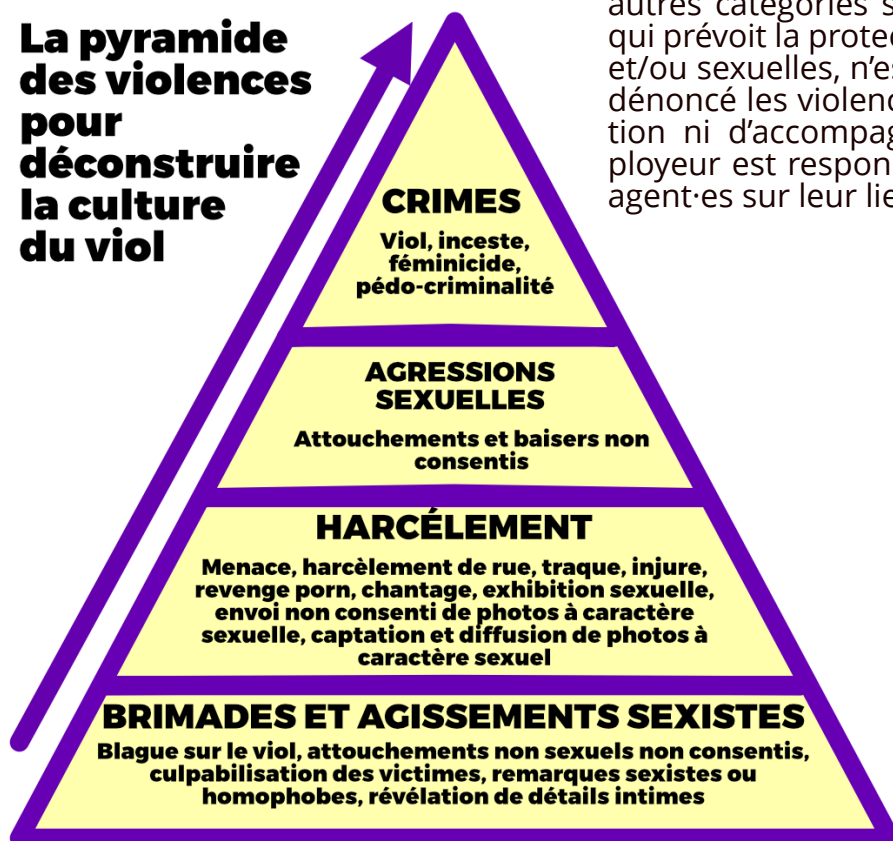
Chaque jour, en France, des femmes sont victimes de violences psychologiques, verbales, économiques, médicales, physiques ou sexuelles. Selon l'OMS, « une femme sur trois est victime de violence physique ou sexuelle ». On compte 102 féminicides en 2020. En moyenne, 94 000 femmes sont victimes de viols et/ou de tentatives de viol chaque année. En France, il y a eu 142 310 plaintes pour violences conjugales en 2019.

Les violences sexuelles ou sexistes contre les femmes ne sont pas des actes isolés, elles contribuent à maintenir un système d'exploitation des femmes : le patriarcat.

Les violences sexuelles et sexistes fonctionnent ensemble, on observe un continuum de la violence : c'est parce qu'il y a un sexisme ordinaire qui est toléré dans notre société que des violences plus graves sont commises contre les femmes. De même, les crimes que constituent les viols et les féminicides sont des menaces pour l'ensemble des femmes.

Lutter contre les violences qui s'exercent contre les femmes, c'est lutter pour les droits de toutes les femmes.

La pyramide des violences pour déconstruire la culture du viol



STOP !

Dans l'Éducation nationale, les violences sexistes sont communes, courantes et impunies. Si 1 femme sur 5 affirme avoir vécu des situations de violences au travail, seulement 5% porte plainte pour les dénoncer. Elles comprennent insultes, discriminations, harcèlement, menaces, chantage, mais aussi les agressions physiques et sexuelles.

éducation
Sud
Union syndicale
Solidaires

Les femmes les plus exposées au harcèlement sont celles qui subissent des discriminations liées à leur origine et à leur identité de genre et/ou leur orientation sexuelle. Dans le cadre du travail, ouvrières et salariées précaires et dans une moindre mesure les professions intermédiaires subissent une pression sexuelle plus intense que celle des autres catégories sociales. La circulaire du 9 mars 2018, qui prévoit la protection des victimes de violences sexistes et/ou sexuelles, n'est pas appliquée : les collègues qui ont dénoncé les violences subies n'ont bénéficié ni de protection ni d'accompagnement convenables. Pourtant l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agent·es sur leur lieu de travail !

Selon l'OMS : « La violence – sous toutes ses formes – peut avoir un impact sur la santé et le bien-être d'une femme tout au long de sa vie – longtemps même après que la violence a pu prendre fin. Elle est associée à un risque accru de traumatismes, de dépression, de troubles anxieux, de grossesses non planifiées, d'infections sexuellement transmissibles, y compris le VIH, et de nombreux autres problèmes de santé. ».

Il y a urgence à déployer des moyens pour lutter sur du long terme contre toutes les violences sexuelles et sexistes.

Contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, SUD éducation appelle à participer massivement à toutes les initiatives à l'occasion des journées de luttes du 20 au 25 novembre.



Le 20 novembre et le 25 novembre,
toutes et tous mobilisé·es pour la fin
des violences sexistes et sexuelles,
et tant qu'il le faudra !

SUD éducation revendique l'application de la circulaire du 9 mars 2018 qui prévoit :

- **une campagne de prévention des violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique** : des formations pour tous les personnels notamment pour les représentant·es du personnel, ainsi que pour les personnels d'encadrement qui ont tendance à oublier leurs obligations,
- **des dispositifs d'information, de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des personnels** avec la diffusion d'un numéro vert, le rappel de la loi, l'organisation de réunions de sensibilisation,
- **la définition et la mise en œuvre d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles** : ce dispositif est aujourd'hui inexistant ! Les signalements des personnels restent sans réponse de l'administration,
- **la protection et l'accompagnement des victimes** : l'employeur a la responsabilité de protéger les personnels : « une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée ».



Elle peut prendre une « mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline », Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

- **de sanctionner les auteurs des violences** : aujourd'hui, bien souvent l'administration se contente de déplacer soit la victime soit l'auteur des violences ou attribue une sanction parmi les plus basses aux auteurs de violences sexistes ou sexuelles. Pourtant la circulaire indique que : « les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes. ». « les actes constitutifs de violences sexuelles ou sexistes doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et/ou par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil. Les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres. » Circulaire du 9/03/2018.