

# Harcèlement, violences sexistes et sexuelles au travail : assez d'impunité !

**Le ministère de l'Éducation nationale doit appliquer la loi !**

**NON  
AU  
HARCELEMENT  
SEXUEL  
ET  
SEXISTE**

éducation  
**sud**  
Union  
syndicale  
**Solidaires**



Trouvez votre syndicat  
départemental ou  
académique sur

[WWW.SUDEDUCATION.ORG](http://WWW.SUDEDUCATION.ORG)



Alors que Macron avait annoncé faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles la « Grande cause de son quinquennat », SUD éducation remarque qu'aucune mesure n'a été mise en place ni pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail ni pour accompagner les victimes.

Pire, le premier ministre a décidé de supprimer l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP), organisme qui mesure les violences sexistes et sexuelles en France. Plutôt que de faire disparaître les violences, le gouvernement supprime l'organisme qui les mesure.

Aujourd'hui dans l'Éducation nationale, on peut harceler ou agresser sexuellement en toute impunité. Pourtant une circulaire relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique existe ; elle dégage trois axes : la prévention, le traitement des violences et enfin les sanctions pour leurs auteurs (il s'agit de façon écrasante d'hommes qui sont incriminés). SUD éducation revendique l'application de cette circulaire.

## ***Harcèlement sexuel : comment le repérer ?***

***Le harcèlement sexuel peut se manifester par des propos ou gestes à connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle. Deux types de harcèlement sexuel sont distingués : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement et celui qui résulte de la commission d'un seul acte.***

## **VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : DES CHIFFRES INQUIÉTANTS !**

Les violences à l'encontre des femmes ne se bornent pas à la sphère privée comme le montre le Défenseur des droits : 1 femme sur 5 affirme avoir vécu des situations de violences au travail et seulement 5 % des femmes portent plainte pour dénoncer des violences qui ont lieu dans la sphère professionnelle.

Ces violences qui comprennent les insultes, les discriminations, le harcèlement, les menaces, le chantage, mais aussi les agressions physiques et sexuelles, doivent cesser. Parmi les victimes de ces violences, les femmes célibataires, bisexuelles, lesbiennes et trans sont plus exposées au harcèlement. Dans le cadre du travail, les ouvrières et les salariées précaires et dans une moindre mesure les professions intermédiaires subissent une pression sexuelle plus intense que celle des autres catégories sociales.

**éducation**  
**Sud**  
**Solidaires**  
Union syndicale

SUD éducation a été sollicité dans plusieurs départements par des collègues qui souhaitent dénoncer auprès du rectorat des violences sexistes et sexuelles dont elles avaient été victimes. Elles demandaient surtout une protection de leur employeur face à leurs agresseurs qu'elles étaient obligées de côtoyer quotidiennement.

La circulaire du 9 mars 2018 prévoit un accompagnement pour ces victimes de violence, or il n'a jamais lieu. Une victime qui demande la protection fonctionnelle après avoir déposé plainte pour viol à l'encontre d'un agresseur, doit attendre un mois pour obtenir une simple réponse de l'employeur. De même, quand des collègues dénoncent du harcèlement sexuel, l'employeur préfère leur proposer de changer d'établissement.

L'impunité dont bénéficient les auteurs des violences sexistes ou sexuelles au travail encourage la normalisation de ces violences.

L'Éducation nationale se cache derrière l'inaction de la justice en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour ne pas agir. Pourtant 16 % des femmes subissent des viols ou des tentatives de viol. 93 000 femmes ont été violées en 2017, parmi elles seules 10 % ont porté plainte et seulement 10 % de ces plaintes ont abouti en cour d'assise. Une part importante des plaintes pour viols ne sont pas instruites aux assises comme les autres crimes mais en correctionnelle comme un simple délit.

La circulaire du 9 mars 2018 rappelle aussi que « L'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public ». Ainsi, les agent-e-s des collèges et lycées relevant des collectivités territoriales doivent aussi pouvoir bénéficier d'un accompagnement et de protection.



## Quelques exemples de harcèlement sexuel au travail :

- Il me touche sans cesse lorsqu'il me parle,
- Il m'envoie des messages où il mélange des informations professionnelles et des propos sur mon physique ou des propos qui concernent mon intimité,
- Il pose des questions intimes sur ma vie privée,
- Il me fait sans cesse des « blagues » du type : « Quand est-ce qu'on couche ensemble ? »
- Il a des gestes ou des propos déplacés à mon encontre.



**Contre les violences faites aux femmes**

**on peut  
AGIR  
syndicalement**

Union syndicale  
**Solidaires**

# NOS REVENDICATIONS

**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-e-s 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 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

**Fédération SUD éducation**

31 rue de la Grange aux belles 75010 Paris

fede@sudeducation.org



@SUD\_education



@Sudeducationfederation

éducation  
**SUD**  
Solidaires Union syndicale