

## Animer une réunion d'information syndicale consacrée à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail

SUD éducation vous propose un matériel clé en main pour sensibiliser et former les collègues sur les violences sexuelles afin de mieux les reconnaître pour mieux les combattre.

Vous pouvez vous réunir hors temps de service pour échanger à partir de la présentation en diaporama ou vous pouvez contacter le syndicat SUD éducation de votre département pour qu'il dépose une heure d'information syndicale dans votre école, collège, lycée ou université.

### Qu'est-ce qu'une réunion d'information syndicale ?

Tous les personnels ont le droit d'assister à 1h mensuelle d'information syndicale (article 5 du décret du 28 mai 1982). Ces réunions sont ouvertes à tous les collègues, syndiqué·es ou non. Pour des raisons de service, dans le premier degré, ces heures sont autorisées par

demi-journée (RIS). Dans le secondaire, ces heures (HMI) sont pour tous les personnels.

Dans le premier degré, cette réunion d'information syndicale peut :

- être décomptée du quota des animations pédagogiques, autres temps de concertation ou APC,
- avoir lieu sur le temps devant élèves (depuis la rentrée 2014, les professeur·e·s des écoles ont droit à une réunion d'information syndicale sur le temps devant élèves et deux sur le temps annualisé. Les trois peuvent aussi être prises uniquement sur le temps annualisé).

Vous devez prévenir votre IEN 48h en avance.

Dans le second degré, il suffit d'informer votre supérieur hiérarchique 48h de votre participation à la réunion.

Seules les organisations syndicales peuvent poser des réunions syndicales sur le lieu de travail, contactez SUD éducation. Pour trouver les coordonnées du syndicat

SUD éducation de votre département, c'est ici :

<https://www.sudeducation.org/contact/>

## Des propositions pour animer cette réunion

SUD éducation a pour objectif de proposer une trame, des ressources, des idées pour animer une heure d'information syndicale abordant les violences sexistes et sexuelles au travail.

✓ La sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles a beaucoup avancé dans l'opinion publique grâce aux actions de collage, au travail d'information sur les féminicides, etc. C'est un sujet fréquent entre collègues, notamment à l'occasion du 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes.

✓ Parler de violences sexistes et sexuelles peut faire remonter des souvenirs, des émotions. Des réactions peuvent être immédiates, d'autres peuvent avoir lieu plus tard. Il ne faut pas hésiter à en parler à une personne de confiance ou à appeler le 3919, numéro national pour les personnes victimes de violences sexistes

## Pourquoi parler des violences sexistes et sexuelles au travail ? Pourquoi les aborder en heure d'info syndicale ?

Ces violences ne se bornent pas à la sphère privée comme le montre une étude du Défenseur des droits de 2015. 1 femme sur 5 affirme avoir vécu des situations de violences au travail. Cette même étude démontre que 30% des victimes de harcèlement sexuel n'en parle à personne et seulement 1 cas sur 10 est remonté à la hiérarchie. Les agresseurs sont le plus souvent des collègues, puis le supérieur hiérarchique.

Avec le ministère de la santé, le ministère de l'éducation nationale est l'un des plus féminisé. Il emploie 73% de femmes. De fait, des collègues et nous-mêmes sommes ou pouvons être victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

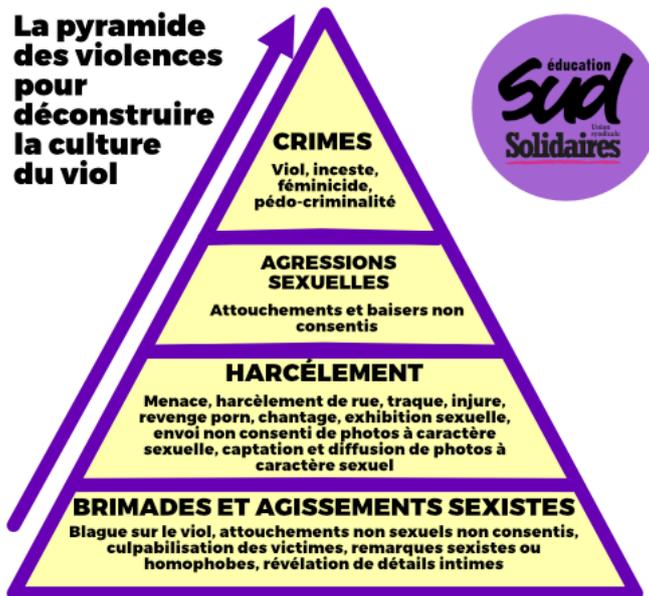
Il ne faut pas hésiter à proposer des heures d'information syndicale en non-mixité. Cela peut aider des collègues à se sentir à l'aise pour parler des violences qu'elles subissent.

## Des exemples concrets de ces violences au travail

Dans toutes les situations de violences, il s'agit d'un rapport de domination et d'emprise. Il s'agit d'une prise de pouvoir de l'agresseur sur la victime. Il n'y a aucune réciprocité dans cette relation, en cela, elles sont différentes du conflit. Le conflit oppose des personnes qui ont des points de vue divergents et il implique une réciprocité tandis que la violence résulte d'un rapport asymétrique de domination et d'emprise.

Les violences peuvent prendre différentes formes et être combinées les une aux autres (mais pas nécessairement). Il peut s'agir de réflexions dégradantes comme des

commentaires sur les tenues, la remise en question des capacités, de la légitimité, la projection de stéréotypes négatifs sur les femmes et filles qui les limitent, un plus grand contrôle des actes, paroles, des injures, des attouchements, du harcèlement moral et/ou sexuel, l'affichage d'images pornographiques, du chantage sexuel, des gestes et des propos à connotations sexuelles sans consentement, l'envoi de messages à caractère pornographique, l'exigence d'un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion, une agression physique, des menaces, etc.



**L'agresseur va très souvent mettre en place une stratégie (consciente ou non) dans un relation de violence dont l'objectif final est d'assurer son impunité :**

- > Isoler la victime est une étape, par exemple en proposant une relation de travail privilégiée et en excluant petit à petit les autres collègues.
- > La dévaloriser, par des dénigrement et/ou humiliations qui prennent souvent la forme de propos discréditant la victime dans sa vie professionnelle ou privée.
- > Inverser la culpabilité. L'agresseur va toujours trouver une « raison » qui explique sa violence verbale ou physique en mettant en cause la responsabilité de l'autre.
- > Instaurer la peur par la menace. La peur est un des signaux les plus importants pour détecter les violences. Ce n'est pas normal d'avoir peur de travailler avec quelqu'un.
- > Assurer son impunité. L'agresseur va tout faire pour que la parole de la victime ne soit pas entendue. Plus l'agresseur va se rendre populaire (auprès des collègues et des élèves), plus il sera protégé par l'institution et le groupe social.

## **Des ressources pour accompagner/se protéger**

- Quelques conseils si vous êtes témoins de violences sexistes et sexuelles :
- Quand une personne se confie : la première chose à faire est de lui dire « je te crois », c'est très important de ne pas remettre en cause ce qu'elle dit.
  - Revaloriser la personne : « c'est extrêmement courageux ce que tu fais ».

-Déculpabiliser : « tu n'y es pour rien, tu n'es pas responsable, c'est lui... ».

- Rappeler la loi. Cela permet de rappeler la gravité des faits et surtout qu'il y a un coupable et une victime.

-Écrire : gardez une trace du récit des violences.

Les organisations syndicales accompagnent les personnes victimes face à l'employeur et/ou aux collègues. Il est important de garantir la liberté à la personne victime de violences de choisir ce qui est le mieux pour elle. On ne décide pas « à la place de », on accompagne.

Elles peuvent aussi orienter les collègues victimes vers un médecin : le/la médecin traitant, ou demander à voir le/lamédecin de prévention de l'éducation nationale (courrier par voie hiérarchique).

Les associations qui luttent contre les violences sexistes et sexuelles peuvent aider les victimes : comme le Planning Familial, l'AVFT, le CFCV par exemple.

Le violentomètre est un outil qui peut être utile tant pour les collègues que pour les élèves.  
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/o-util-de-prevention-des-violences-le-violentometre>

## Rappel de la loi

Extraits des articles sur le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le viol, à retrouver en intégralité sur le site [service-public.fr](http://service-public.fr)

### Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée (c'est-à-dire au minimum deux fois), des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est un délit punissable d'une peine de 2 ans d'emprisonnement, et 30000 € d'amende.

### Agression sexuelle

L'agression sexuelle est toute atteinte sexuelle commise sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise. Par exemple, des attouchements. La jurisprudence retient comme « sexuels » les attouchements commis sur la poitrine, les fesses, les cuisses, le sexe et le baiser ou le contact avec le sexe de l'agresseur sur toute partie du corps de la victime.

L'auteur d'une agression sexuelle risque 5 ans de prison, et 75 000 € d'amende.

### Viol

Le viol est un acte de pénétration sexuelle commis sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise (dans ce dernier cas, la victime est trompée par la ruse de l'agresseur). Le viol est un crime, même s'il est commis par l'époux de la victime, par son concubin ou son partenaire de Pacs.

L'auteur d'un viol risque en principe 15 ans de prison, mais de nombreuses circonstances aggravantes sont prévues.

## Les revendications de SUD éducation

L'employeur a une obligation de protection des personnels définies dans le code de l'éducation ET par le code du travail (et ce, même en dehors de toute démarche judiciaire).

SUD éducation revendique :

- l'application de la circulaire du 9 mars 2018 qui prévoit, de la prévention par des formations pour tous les personnels travaillant dans un établissement,
- la mise en place d'un dispositif de signalement (encore aujourd'hui inexistant) et une réelle protection des victimes par l'accompagnement et la création des structures dédiées.
- la non application du jour de carence pour la victime des violences sexistes et sexuelles au travail ou ailleurs.

**Revendiquons des nouvelles valeurs d'égalité, une société sans machisme, sans discrimination, sans hiérarchie.**

**Ne protégeons pas nos filles, éduquons nos garçons !**