

• **Formation syndicale** •
**Agir contre les violences
sexistes et sexuelles au travail**

Novembre 2021



Avertissement

ATTENTION

Parler de violences sexistes et sexuelles peut faire remonter des souvenirs/des émotions.

Si vous ne vous sentez pas bien, il ne faut pas hésiter à quitter la réunion.

Vous pouvez aussi avoir des réactions plus tard, dans quelques heures ou quelques jours.

Un document « ressources » avec les contacts d'associations contre les violences faites aux femmes vous est distribué.

1- Quelques chiffres sur les violences au travail

- **1 femme sur 5** affirme avoir vécu des situations de violences au travail,
- seulement **5% des femmes** portent plainte pour dénoncer des violences qui ont lieu dans la sphère professionnelle.

Quelles sont ces violences ?

2- Quelles sont ces violences ?

- les insultes,
- les discriminations,
- le harcèlement,
- les menaces,
- le chantage,
- les agressions physiques et sexuelles.

3- Un texte de référence

La **circulaire du 9 mars 2018** n'est pas appliquée

La conséquence ?

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

Le contenu

- 1- Savoir reconnaître les violences
- 2- Les mécanismes de la violence et les stratégies d'agresseur
- 3- Accompagner des victimes de violences sexuelles et sexistes
- 4- Dans le cadre du travail : quelles sont les obligations de l'employeur ?
- 6- Revendications

• **Partie 1** •
**Savoir reconnaître les
violences**

La convention d'Istanbul

(4 juillet 2014)

« La violence à l'égard des femmes doit être comprise comme une violation des droits de l'Homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne **tous les actes de violence fondés sur le genre** qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature **physique, sexuelle, psychologique ou économique**, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée. »

CONFLIT / VIOLENCE

Quelle est la différence entre un **conflit** et la **violence** ?

CONFLIT / VIOLENCE

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** sur la victime.

Exemples de violences sexistes et sexuelles au travail

- Réflexions dégradantes, injures
- Attouchements
- Harcèlement moral et/ou sexuel
- Affichage d'images pornographiques
- Chantage sexuel
- Gestes et propos à connotations sexuelles sans consentement
- Envoi de messages à caractère pornographique
- Exigence d'un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion
- Agression physique, menace, etc.

Le harcèlement

Combien de femmes estiment avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle ?

RÉPONSE

→ 20 % des femmes

- Seuls 3 cas de harcèlement sexuel au travail sur 10 sont rapportés à la hiérarchie.
- Près de 30 % des victimes n'en parlent à **personne**.

Le continuum des violences

**La pyramide
des violences
pour
déconstruire
la culture
du viol**



Réunion syndicale - Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

• **Partie 2** •

Les mécanismes de la violence, les stratégies de l'agresseur

Écouter son ressenti :

Victime / témoin de comportements

- violents
- dégradants

On sent que « quelque chose ne va pas »
→ réaction du corps (malaise > souffrance)

Les mécanismes de la violence

Isolement

Exemples :

- en proposant une relation de travail privilégiée et en excluant petit à petit les autres collègues,
- en créant des conflits entre la victime et les autres collègues : « tu ne devrais pas lui faire confiance », « il raconte des choses sur toi, moi je suis de ton côté ».

Les mécanismes de la violence

Dévalorisation

Exemples :

- des dénigrements et/ou humiliations qui prennent souvent la forme de propos discréditant la victime dans sa vie professionnelle ou privée.

Les mécanismes de la violence

Inversion de 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 : « L'autre jour, tu avais laissé entendre que je te plaisais », « tu as flirté avec moi », « je t'ai aidée »...

Les mécanismes de la violence

Peur Menace

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.

Les mécanismes de la violence

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.

Les mécanismes de la violence

Isolement

Dévalorisation

Inversion
de la
culpabilité

Peur,
menace

Assurer
son
impunité

• **Partie 3** •

Accompagner les victimes de violences sexistes et sexuelles

Demander

- attendre le bon moment
- créer un espace d'écoute
- écouter (et noter)

Inverser les mécanismes de la violence

- « je te crois »
- revaloriser : « c'est courageux d'en parler »
- déculpabiliser : « ce n'est pas ta faute »
- rappeler la loi : « ce qu'il a fait est illégal »
- proposer de l'aide :

Orienter

- orienter vers des personnes qualifié.e.s
- orienter vers le syndicat pour une démarche administrative
- orienter vers une procédure en justice
 - donner les outils à la victime pour qu'elle puisse choisir elle-même

• **Partie 4** •

**Dans le cadre du travail :
quelles sont les obligations de
l'employeur ?**

Obligation de protection des personnels

Article R. 421-10 du code de l'éducation, « en qualité de représentant de l'Etat au sein de l'établissement, le chef d'établissement (...) prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement »

Demander la protection fonctionnelle

Article 11 de la loi du 13 juillet 1983 :

- garantir une assistance juridique en cas d'instruction au pénal
- accompagner les victimes
(les protéger "des atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages".)
- sanctionner l'auteur des violences

• **Partie 6** •
Revendications

Revendications

Application de la circulaire du 9 mars 2018 :

- Une campagne de prévention des violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique, des dispositifs d'information, de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des personnels
- La nomination de référent·es égalité dont la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et les inégalités de genre sont l'unique mission
- La définition et la mise en œuvre d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles
- La protection et l'accompagnement des victimes
- La sanction des auteurs des violences

Pour nous contacter

Rendez-vous sur

www.sudeducation.org

Contact > Contacter SUD éducation
pour trouver les coordonnées du
syndicat SUD éducation de votre
département.