

Sud éducation

le Journal des syndicats et de la fédération Sud éducation

numéro 95 | novembre 2023



Agir contre les violences sexuelles et sexistes au travail

De quoi parle-t-on ? | Une cellule dédiée pour le signalement et le traitement des violences
Protection fonctionnelle | Animer une réunion d'information syndicale | Revendications | Ressources



rejoignez-nous

Prenez contact avec votre syndicat local ou avec la fédération sur notre site :

www.sudeducation.org

Des chiffres insupportables

Bien que la lutte contre les violences faites aux femmes ait été proclamée grande cause des quinquennats d'Emmanuel Macron, les conclusions du rapport 2023 du Haut Conseil à l'Égalité Femme-Homme (HCEFH) soulignent un manque d'actions concrètes et la persistance d'une banalisation des violences faites aux femmes, y compris chez les jeunes générations, et un regain de stéréotypes sexistes chez les hommes de 25-34 ans.

Les chiffres concernant les violences faites aux femmes montrent l'étendue du combat à mener : ils sont insupportables.

- 1 femme sur 2 a déjà subi une violence sexuelle,
- pour 1 femme sur 6 le premier rapport est non consenti et non désiré,
- 16% des français-es ont subi une maltraitance sexuelle dans leur enfance,
- 75% des agressions islamophobes visent des femmes,
- 85% des personnes trans ont été agressées au cours de leur vie,
- 80% des femmes en situation de handicap ont été victimes de violences,

• 213 000 femmes sont victimes de violences physiques ou sexuelles de la part de leur conjoint ou ex-conjoint chaque année

• 94 000 femmes sont victimes de viol ou tentative de viol chaque année.

Et les violences ne s'arrêtent pas à la porte de nos lieux de travail. Lorsqu'on leur pose la question, 1 femme sur 5 affirme avoir subi des violences sexistes et/ou sexuelles au travail. En réalité, au moins 30% ont subi ces violences au sens juridique du terme (enquête IFOP 2019 pour la fondation Jean Jaurès). Seules 5% d'entre elles portent plainte. ■

Fédération SUD éducation :
31 rue de la Grange aux Belles,
75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
e-mail : fede@sudeducation.org

*Encart jeté en aléatoire
pour certains destinataires*

**Journal trimestriel réalisé par
la fédération SUD éducation**

Maquette : Fabien Marcot
(bienagiteravantusage.com)

Numéro de CPPAP

0425 S 06443

délivré le 04/04/18

jusqu'au 30/04/23

Prix > 1,5 €

Abonnement > 10 €

Directrice de la publication :

A. Champeau

Imprimerie :

Wagram, Bezons

Dépôt légal en cours



SOMMAIRE

AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL

Violences sexistes et sexuelles au travail, de quoi parle-t-on ? 6

- Dans l'éducation nationale, ces violences font l'objet d'une omerta ! 7
- Rappel des lois 10
- Quelques témoignages de violences sexistes et sexuelles au travail 11
- Au travail comme ailleurs, les violences se cumulent 12
- Impact et conséquence sur la santé des femmes 12

Enfin une cellule dédiée pour le signalement et le traitement des violences ! 14

- Qui peut contacter la cellule ? 15
- Comment trouver la cellule ? 15
- Comment fonctionne la cellule ? 15
- Comment se déroule le recueil du signalement ? 16
- Une victoire syndicale dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ! 16
- Comment est traité le signalement ? 17

La protection fonctionnelle un dispositif pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail 20

- Responsabilité et obligation de l'employeur 21
- La protection fonctionnelle dans le cadre des violences sexistes et sexuelles au travail 22
- La protection fonctionnelle face aux violences sexistes et sexuelles : un dispositif à faire appliquer ! 23
- Modèle de demande 24
- Délais 24

Animer une réunion d'information syndicale consacrée à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail 26

Revendications 32

Ressources 33

Violences sexistes et sexuelles au travail, de quoi parle-t-on ?

Dans l'éducation nationale, ces violences font l'objet d'une omerta ! 7

Rappel des lois 10

Quelques témoignages de violences sexistes et sexuelles au travail 11

Au travail comme ailleurs, les violences se cumulent 12

Impact et conséquence sur la santé des femmes 12

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, 122 en 2021, 147 en 2022 et déjà plus de 90 en septembre 2023. En moyenne, 94 000 femmes sont victimes de viol(s) et/ou de tentative(s) de viol chaque année. En France, il y a eu 142 310 plaintes pour violences conjugales en 2019.

La Convention européenne dite d'Istanbul (ratifiée le 4 juillet 2014 par la France) donne cette définition des violences sexistes et sexuelles : « tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'en-

traîner 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 ».

Les violences sexistes et sexuelles contre les femmes ne sont pas des actes isolés, elles contribuent à maintenir un système patriarcal, fondé sur la domination et l'exploitation des femmes. Les violences sexistes et sexuelles fonctionnent ensemble et on observe un continuum de ces violences : 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. Toutes les femmes

ont été et sont concernées, quel que soit leur âge, leur classe sociale, leur emploi, leur apparence, leur origine, leur lieu de vie...

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

Dans l'Éducation nationale, les violences sexistes sont courantes et impunies. Stop aux violences sexuelles et sexistes dans nos vies quotidiennes et sur nos lieux de travail !

Dans l'éducation nationale, ces violences font l'objet d'une omerta !

SUD éducation intervient auprès de l'Éducation nationale et du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) pour que l'administration prenne enfin ses responsabilités et sa part dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Notre employeur doit respecter la loi !

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique définit la politique qui devrait être mise en œuvre par les employeurs publics. Néanmoins, sur le terrain, les équipes de SUD éducation font le constat qu'elle est peu, sinon pas, appliquée. Partout les rectorats et les universités justifient leur manquement par un manque de

temps et de moyens dédiés. SUD éducation revendique l'application pleine et entière de cette circulaire avec les recrutements de personnels nécessaires.

Les violences sexistes et sexuelles sont punies par la loi. Toutefois les textes en vigueur dans la Fonction publique indiquent qu'indépendamment des poursuites pénales, l'administration doit entreprendre certaines actions lorsqu'un cas de violence(s) sexiste(s) et/ou sexuelle(s) est porté à sa connaissance.

L'administration doit mener des actions de prévention.

• « Un plan de formation ambitieux » (selon la circulaire du 9 mars 2018) pour les chef-fes, les référent-es égalité,

les DRH, les représentant-es des personnels. Aujourd'hui, bien au contraire, loin d'être obligatoire, cette formation n'offre pas de places suffisantes pour les volontaires et une minorité d'agent-es y participent. En l'absence de formation, ces personnels continuent d'adopter des attitudes qui renversent les responsabilités des violences en demandant par exemple aux collègues victimes de harcèlement sexuel : « et vous étiez habillée comment ? »

• Des formations pour les élèves : la loi n° 2001-588 du 4 juillet 2001, article L.312-16 prévoit qu'« une information et une éducation à la sexualité [soient] dispensées dans les écoles, les collèges et les lycées à raison d'au moins trois séances annuelles et par groupes d'âge homogène. »

Or, sur le terrain, une enquête de Nous Toutes démontre que les élèves du secondaire bénéficient d'en moyenne 2,7 séances entre leur 6^e et la fin du lycée sur les 21 prévues par la loi.

• « Informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agent[e]s sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser » (circulaire du 9 mars 2018) : via des affichages, des dépliants, des réunions de sensibilisation des agent-es une fois par an. Mais sur le terrain il n'y a bien souvent aucune information de la part de l'employeur.

L'administration doit agir sur les situations de violences sexistes et sexuelles.

L'administration doit mettre en place une cellule d'écoute et un circuit RH de traitement des signalements, alors qu'aujourd'hui, sur le terrain, leur mise en place est laborieuse et leur fonctionnement reste opaque. L'arrêté du 31 juillet 2023 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique doit guider le déploiement ces cellules dans les académies.

Protéger et accompagner les victimes avec l'attribution de la Protection fonctionnelle. Celle-ci engage l'administration à mettre en œuvre toute action appropriée pour faire cesser les violences, à apporter une assistance juridique et à réparer le préjudice subi. Mais sur le terrain, obtenir la Protection fonctionnelle relève du parcours de la combattante : trop souvent l'administration ne prend pas la peine de répondre ou refuse d'agir tant que l'agresseur n'a pas été condamné pénalement.

Pourtant la circulaire du 9 mars 2018 indique : « il est rappelé que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences. »

Par ailleurs, la réglementation incite l'employeur à « étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail ». Ainsi, les formations spécialisées des CSA peuvent être alertées pour proposer des mesures d'accompagnement pour des femmes victimes de violences conjugales par exemple.

SUD éducation revendique l'obtention d'autorisation d'absence afin de pouvoir faire les démarches nécessaires ainsi que

la possibilité de muter rapidement lorsque l'éloignement du conjoint violent est nécessaire.

L'administration doit sanctionner les auteurs de violences sexistes et sexuelles.

La circulaire du 9 mars 2018 incite l'employeur public à l'exemplarité dans la sanction des violences sexistes et sexuelles : « les actes constitutifs de violences sexistes et sexuelles doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et/ou par le juge pénal. » Il est explicitement stipulé que les procédures pénales et administratives sont indépendantes. L'administration doit agir en deux temps : d'abord par mesure de suspension de l'auteur présumé des faits le temps de l'enquête administrative, puis en prenant des sanctions disciplinaires.

Mais, sur le terrain, l'administration refuse de suspendre de manière préventive les auteurs présumés des violences, trop souvent ce sont les victimes qui sont déplacées. SUD éducation dénonce cette maltraitance de l'administration à l'égard des agent-es contraint-es de côtoyer chaque jour leur agresseur. Les conséquences psychologiques, physiques et financières pour les victimes sont terribles.

L'omerta doit cesser ! Des moyens pour lutter efficacement contre les violences !

Les difficultés à mettre en œuvre une véritable politique de lutte contre les violences résultent d'un problème crucial dans l'Éducation nationale : l'absence de médecine du travail et plus généralement de personnels pour un accompagnement médico-social des agent-es. L'Éducation nationale compte seulement 82 médecins du travail pour effectuer le suivi médical de plus 1,1 million d'agent-es. L'action des représentant-es syndicaux-ales dans les instances de référence pour intervenir sur la santé et la sécurité des agent-es au travail, est sans cesse entravée.

La circulaire du 9 mars 2018 est une avancée. À présent, il faut gagner les moyens de la faire appliquer : partout, des personnels doivent être recrutés pour mettre en œuvre des actions de formation, de prévention, pour recevoir et accompagner les victimes, et pour traiter les situations y compris en formant sur les sanctions administratives à prendre contre les agresseurs.

SUD éducation encourage tous-tes les membres du personnel à se réunir pour sortir du silence et à exiger de leur hiérarchie des formations sur le lieu de travail



Illustration : Emilie Seto

pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles !

Il faut détruire la culture du viol !

Dans notre société patriarcale, les violences à l'égard des femmes et des minorités de genre permettent de les maintenir dans une position de domination. Il faut comprendre les violences sexistes et sexuelles comme un ensemble, un continuum : c'est parce qu'il y a des violences quotidiennes que des violences plus graves peuvent survenir. Par exemple, le harcèlement sexuel aura plus facilement cours dans un environnement où le sexisme est toléré par le groupe social, et les situations de harcèlement sexuel ou de violence sexiste constituent un terreau favorable

aux agressions sexuelles. Le sexisme au quotidien habitue les femmes et les personnes composant les minorités de genre à la violence des hommes. ■

Rappel des lois

Accompagner et agir sur les lieux de travail est essentiel. Il s'agit de connaître les lois et de les faire appliquer pour qu'elles protègent au mieux les personnes. En tant que syndicaliste, nous devons aussi toujours mettre en avant la responsabilité de l'employeur et son obligation d'agir pour protéger les salarié·es.

Agissement sexiste

Depuis 2015, les agissements sexistes sont interdits dans la loi.

Article L1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout 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. »

Outrage sexiste

Article 621-1 du code pénal : « le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Harcèlement sexuel

Article L1153-1 du code du travail.
« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L'article 222-33 du code pénal précise les peines encourues (emprisonnement et amendes) par les auteurs de harcèlement sexuel qui peuvent être aggravées dans certaines situations. « Se rend coupable du délit de harcèlement sexuel le salarié qui impose à des collègues des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle créant un envi-

ronnement hostile, peu importe qu'il méconnaisse la portée de ses actes. »

Agression sexuelle

L'agression sexuelle est un délit.

Article 222-22 du code pénal : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

Article 222-22-2 du code pénal : « Constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers. »

Viol

Le viol est un crime.

Article 222-23 du code pénal : « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

Par ailleurs, le sexisme est une circonstance aggravante pour tous les crimes et délits. ■



Quelques témoignages de violences sexistes et sexuelles au travail

Il me touche sans cesse lorsqu'il me parle.

...

Il me dit que les élèves m'écoutent parce que je suis jolie.

...

Il me dit que je ne me fais pas respecter en classe parce que je suis jolie, jeune, petite.

...

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 me pose des questions sur ma vie intime ou interroge mes collègues.

...

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.

Au travail comme ailleurs, les violences se cumulent

Dans la société, les systèmes d'oppression (sexisme, racisme, validisme, lgbtqiaphobie, classisme...) sont multiples. Associés, ils peuvent donner lieu à des violences spécifiques. Vivre plusieurs formes d'oppression accroît la vulnérabilité des femmes face aux violences sexistes et sexuelles, au travail comme ailleurs. Selon une enquête IFOP de 2018, 60% des femmes bisexuelles et lesbiennes déclarent avoir déjà été harcelées sur leur lieu de travail contre 34% des hétérosexuelles. De même, selon une enquête réalisée par l'AFP au printemps 2015, moins d'un employeur sur deux se déclare ouvert au port du voile de ses employées.

Impact et conséquence sur la santé des femmes

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.* »

D'après la D^{re} Muriel Salmona les conséquences des violences sur la santé des victimes sont donc à la fois liées :

- aux conséquences immédiates des coups et blessures qui peuvent aller jusqu'à la mort

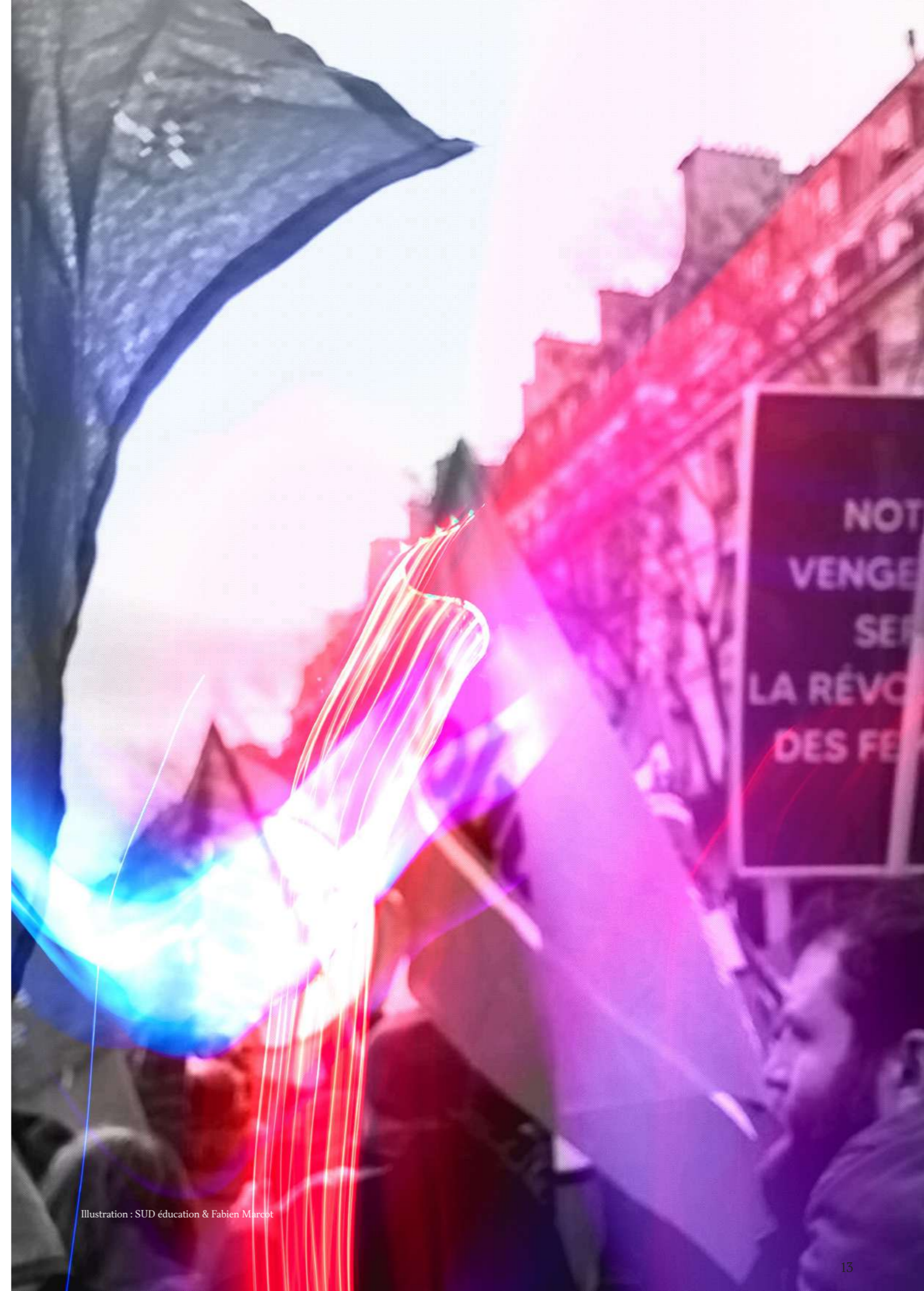
- au même titre que les violences violentes sexistes et sexuelles, les violences racistes, lgbtqiaphobes et validistes sont punies par la loi et peuvent être un facteur aggravant selon la loi.

Ces discriminations multiples et multi-formes constituent des obstacles à la santé, la sécurité et le bien-être au travail. Pour évoluer dans des environnements professionnels discriminants, les personnes subissant plusieurs oppressions adoptent des stratégies d'évitement et d'autocensure. ■

- aux conséquences immédiates du stress extrême subi lors des violences physiques, psychologiques et sexuelles

- aux conséquences différées des mois, années, voire des dizaines d'années après la fin des violences

Tous ces troubles sont augmentés de manière significative en cas de violences et de troubles psychotraumatiques. ■



Violences sexuelles et sexistes dans l'Éducation nationale

Enfin une cellule dédiée pour le signalement et le traitement des violences !

Depuis janvier 2020, SUD éducation mène une campagne contre l'omerta qui règne dans l'Éducation nationale au sujet des violences sexistes et sexuelles au travail. SUD éducation, la CGT éducation et la FSU élaborent ensemble depuis plusieurs années des revendications communes et un tract unitaire à l'occasion de la journée internationale contre les violences faites aux femmes.

SUD éducation accompagne au quotidien des personnels victimes de violences sexuelles et sexistes au travail pour les défendre et obliger l'employeur à remplir ses responsabilités de protection des personnels. En effet, selon les académies et selon les situations, le traitement des violences sexistes et

sexuelles au travail est très hétérogène. Les personnels d'encadrement et de direction, peu formés, font trop souvent peser sur les victimes le poids de leur témoignage quand ils ne remettent pas en cause leur parole.

Pourtant en application des textes réglementaires à l'œuvre dans la Fonction publique, la circulaire du 9 mars 2018 oblige l'employeur à la mise en œuvre d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes. Il aura fallu attendre début 2023 pour que l'Éducation nationale entame un travail d'écriture d'un arrêté pour mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements violences sexuelles et sexistes dans

les académies. Ce texte a enfin été publié le 3 septembre 2023.

SUD éducation est intervenu auprès du ministère afin de garantir un dispositif qui respecte les droits des victimes et qui oblige l'employeur à prendre des mesures appropriées pour protéger les victimes et à sanctionner les agresseurs. Ainsi, le texte prévoit que la protection fonctionnelle soit proposée aux victimes.

SUD éducation décrypte ce texte qui régleme la mise en place de cellule de recueil et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au travail. ■



Qui peut contacter la cellule ?

Les victimes et les témoins de ces actes peuvent contacter la cellule.

Grâce à l'intervention de SUD éducation, qui a bataillé en ce sens, les victimes ou témoins de violences intra familiales et conjugales peuvent également saisir ce dispositif. En effet, ces violences ont un impact fort sur le travail des collègues qui en sont victimes, et les politiques de lutte contre ces violences doivent se déployer également dans le monde du travail afin de protéger les victimes.

Tous les personnels peuvent contacter les cellules quel que soit leur statut, jusqu'à un an après avoir quitté le ministère. ■

Comment fonctionne la cellule ?

La cellule prend en charge trois procédures :

- une procédure de recueil des signalements des victimes et des témoins,
 - une procédure d'orientation et de suivi des victimes ou témoins vers les services et professionnels compétents qui assureront leur accompagnement et leur soutien.
- La cellule communique les coordonnées des services et des professionnels aux personnels. Le texte rappelle que chaque administration doit communiquer sur l'intranet la liste de ces services et professionnels, ainsi que leurs coordonnées afin qu'elle soit accessible au plus grand nombre.
- une procédure d'orientation et de suivi des victimes ou témoins vers les autorités hiérarchiques compétentes pour prendre toute mesure appropriée, y compris conservatoire, et assurer le traitement des faits signalés. ■

Comment trouver la cellule ?

Chaque administration centrale, chaque académie et chaque établissement public à caractère administratif doit disposer d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements.

Le texte permet au recteur ou à la rectrice de créer un dispositif à l'échelle d'un département. ■

Comment se déroule le recueil du signalement ?

1- La victime ou témoin signale l'acte ou agissement à l'adresse électronique de la cellule et reçoit un accusé de réception individualisé qui mentionne la protection des données. Les administrations peuvent mettre en place des permanences téléphoniques. L'anonymat est garanti aux victimes et aux témoins si elles et ils le souhaitent lorsqu'elles procèdent au signalement.

Lorsque vous signalez une violence ou un agissement sexiste, veillez à bien communiquer tous les faits, informations ou documents afin d'étayer le signalement. Les équipes de SUD éducation peuvent vous aider dans les départements à rédiger vos signalement

La cellule d'écoute vous informe ensuite sur vos droits et comment les mettre en œuvre. Vous recevrez par exemple une information au

sujet des recours administratifs et judiciaires que vous pouvez engager ainsi que du dispositif de protection fonctionnelle. Le texte prévoit que la cellule s'assure de l'accord exprès de l'agent en cas de demande d'une expertise extérieure à la cellule, interne ou externe à l'administration.

2- La cellule propose ensuite un entretien à l'autrice ou auteur du signalement. Le texte prévoit un délai de 10 jours ouvrés pour proposer ce rendez-vous. Le texte réglementaire décrit l'objet de l'entretien ainsi : *"L'entretien a pour objectif de préciser les circonstances et de rassembler tous les éléments de nature à objectiver les actes ou agissements signalés."* Par ailleurs, le texte garantit à la victime ou au témoin le droit d'être accompagné-e par la personne de votre choix. Vous pouvez vous adresser aux équipes

départementales de SUD éducation pour être accompagné-e. Vous recevrez après l'entretien un compte rendu à signer et vous devrez être informé-e par écrit des suites.

3- Si votre signalement ne relève pas des compétences de la cellule, vous devrez en être informé-e et être orienté-e vers le dispositif compétent. C'est la cellule qui a la responsabilité de saisir le dispositif compétent afin d'éviter à la personne de reprendre toute la procédure "à zéro".

Si votre signalement relève des compétences de la cellule : suite à l'entretien, la cellule d'écoute élabore un rapport détaillant les éléments recueillis ainsi que les faits, elle transmet ce rapport à l'autorité hiérarchique. ■

Comment est traité le signalement ?

Pour toutes les suites qui ne relèvent pas du pénal, l'accord exprès de l'intéressé est obligatoire. Vous devrez recevoir une information écrite des mesures prises avant qu'elles ne soient mises en œuvre.

À cette étape, la confidentialité et l'anonymat sont susceptibles d'être levés par la cellule d'écoute pour les nécessités de l'instruction du dossier.

Le signalement est traité par l'autorité hiérarchique qui peut prendre *"toute mesure appropriée, y compris conservatoire, pour éviter ou faire cesser les violences ou discriminations auxquelles la victime est exposée, qu'une procédure judiciaire ait été engagée ou non"*. SUD éducation peut vous accompagner pour vous informer des mesures qui devraient être prises par l'autorité hiérarchique : il peut s'agir d'une demande de formation d'un personnel ou d'une suspension avec traitement par exemple. Pour les victimes de violences conjugales,

des mesures peuvent être prises, notamment dans le cadre de l'action sociale pour la mise à disposition de logements d'urgence ou pour l'examen des demandes de mobilité.

- *"diligenter, le cas échéant, une enquête administrative dans les plus brefs délais"*
- ouvrir une procédure disciplinaire - accorder et mettre en œuvre, si les conditions sont réunies, la protection fonctionnelle
- si le rapport de la cellule d'écoute conclut à la présomption de faits pénalement répréhensibles, aviser le procureur de la République *"dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale."* Cette démarche s'ajoute aux procédures entamées et aux décisions prises par l'autorité hiérarchique. Elle n'annule en aucun cas, les obligations de protection des victimes des administrations centrales.

Les équipes de SUD éducation peuvent vous conseiller des

associations spécialisées en droits des femmes qui pourront vous conseiller des avocat-es pour vous accompagner si vous le souhaitez. Le conseil d'un-e avocat-e peut toutefois engager des coûts financiers importants, assurez-vous auprès de la cellule de la mise en place d'une convention entre l'employeur et l'avocat-e choisi-e.

Le texte rappelle enfin les exigences du secret professionnel ou de l'obligation de discrétion professionnelle et du caractère impératif du respect des règles de confidentialité, ainsi que de respect des règles de protection des données personnelles. ■

Une victoire syndicale dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail !

La publication de ce texte est une véritable avancée dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail. Après avoir porté ce sujet pendant de nombreuses années et après avoir accompagné de nombreuses victimes de violences sexistes et/ou sexuelles maltraitées par la hiérarchie, la publication de ce texte est une victoire syndicale pour SUD éducation !

Il reste encore beaucoup à faire sur le terrain. SUD éducation se montrera particulièrement attentif au déploiement du dispositif sur l'ensemble du territoire.

Il reste cependant à gagner :

- une véritable mise en place de ces cellules sur le terrain avec des personnels formés,
- des campagnes d'information, de prévention et de formation notamment pour les représentant-es du personnel, ainsi que pour les personnels d'encadrement qui ont tendance à oublier leurs obligations,
- des moyens avec des autorisations d'absence pour permettre un accompagnement médico-social, des possibilités de mutation pour les victimes qui en ont besoin. ■



>> Pour lire le texte

Arrêté du 31 juillet 2023 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
NOR : MENH2319291A



sud
éducation

le journal des syndicats et de la fédération Sud éducation

numéro **95** | novembre 2023



Agir contre les violences sexuelles et sexistes au travail

De quoi parle-t-on ? | Une cellule dédiée pour le signalement et le traitement des violences
Protection fonctionnelle | Animer une réunion d'information syndicale | Revendications | Ressources

DROITS DES PERSONNELS LA PROTECTION FONCTIONNELLE UN DISPOSITIF POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Dans l'Éducation nationale, les violences sexistes sont courantes et impunies. Si 1 femme sur 5 affirme avoir vécu des situations de violences au travail, seulement 5% portent plainte pour les dénoncer.

La circulaire du 9 mars 2018, qui prévoit la protection des victimes de violences sexistes et/ou sexuelles, n'est que partiellement appliquée : les collègues qui ont dénoncé les violences subies ne bénéficient pas, selon les situations et les académies, d'une protection et d'un accompagnement convenables.

Pourtant l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agent-es sur leur lieu de travail !

Responsabilité et obligation de l'employeur

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter toute forme d'agissement sexiste et de harcèlement dans son entreprise, son service. L'employeur informé d'une situation de violence sexiste ou sexuelle doit intervenir immédiatement et mener une enquête sérieuse et impartiale pour la faire cesser et sanctionner le cas échéant son ou ses auteurs.

Article L4121-1 du code du travail : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur-euses.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L1153-5 du code du travail : l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal. ■



La protection fonctionnelle dans le cadre des violences sexistes et sexuelles au travail



Bénéficiaires

Le terme d'agent-e public recouvre l'ensemble des fonctionnaires ou ancien-nes fonctionnaires, mais aussi les agent-es non titulaires de droit public (assistant-es d'éducation, AESH, contractuel-les). De par la jurisprudence, cette notion tend à s'étendre à divers contrats de droit privé au titre de la participation à l'exécution d'une mission de service public, et même à des collaborateur-rices occasionnel-les du service public dans certains cas.

Actions pouvant être déclenchées par la protection fonctionnelle

- L'obligation de prévention : 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-e victime est exposé-e, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline).

- L'obligation d'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent-e victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat-e désigné-e par l'agent-e victime, dès lors qu'elle a signé une convention avec celui/celle-ci et à certaines conditions.

- L'obligation de réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

Conditions de mise en œuvre

Les atteintes donnant lieu à la protection de l'agent-e doivent affecter celui/celle-ci et être en rapport avec l'exercice des fonctions. Sont notamment visés les agissements sexistes (article L1142-2-1 du code du travail et article 131-3 du Code Général de la Fonction Publique), les agressions sexuelles (articles 222-22 et 222-22-2 du Code Pénal), le harcèlement sexuel (article L1153-1 du code du travail et Article 222-33 du code pénal).

Procédure

L'agent-e victime de préjudices liés à l'exercice de ses fonctions doit en tout premier lieu les signaler à son/sa supérieur-e hiérarchique.

Il ou elle doit produire :

- Un courrier sollicitant la mise en œuvre de la protection statutaire adressé au Recteur ou à la Rectrice dans le second degré, au ou à la DASEN dans le premier degré, sous couvert du ou de la responsable hiérarchique ;

- Un rapport circonstancié comportant un avis sur le lien de causalité entre les dommages subis et les fonctions exercées ;

- Si une poursuite pénale est engagée, le texte du dépôt de plainte auprès des autorités de police judiciaire. Il n'est pas nécessaire d'entamer une procédure pénale pour demander la protection fonctionnelle. ■

**Violences sexuelles
et sexistes
au travail :**

STOP !

éducation
SUD
Solidaires

La protection fonctionnelle face aux violences sexistes et sexuelles : un dispositif à faire appliquer !

Selon les académies, l'administration apporte des réponses très hétérogènes aux demandes de protection fonctionnelle. Dans certains cas, l'administration réagit positivement, accompagne le/la collègue et lui ouvre l'intégralité des droits issus de la protection fonctionnelle : accompagnement juridique, mesures de prévention et de réparation. Néanmoins trop souvent, la protection fonctionnelle est refusée ou n'est que partiellement appliquée.

Les cas de refus de la protection fonctionnelle

L'administration refuse la protection fonctionnelle quand elle est incapable d'apporter des solutions et un accompagnement à l'agent-e. L'obtention de la protection fonctionnelle résulte dans certaines académies et selon les violences de l'ouverture d'une enquête administrative. L'agent-e ne dispose pas de la protection nécessaire pendant la durée de l'enquête en raison du refus de

l'administration de suspendre avec traitement, à titre préventif, le/la collègue accusé-e au moins pendant la durée de l'enquête administrative. La protection de la santé de l'accusé-e prime sur celle de l'agent-e qui a dénoncé des violences pour l'administration.

Par ailleurs, dans certains cas, l'administration refuse de dispenser la protection fonctionnelle lorsque l'agent-e n'a pas porté plainte ou lorsque la plainte a été classée sans suite. Or, cela est en contradiction avec les textes réglementaires. De plus, dans un contexte de prise en charge défaillante par la justice des violences sexistes et sexuelles, conditionner l'accord de la protection fonctionnelle à un dépôt de plainte est une violence supplémentaire et un aveu d'ignorance de la réalité.

Une application partielle

L'administration accorde parfois la protection fonctionnelle de manière partielle. Là encore, cette décision n'est

pas conforme aux textes réglementaires. On a pu observer que l'administration n'acceptait, dans certains cas, que de participer à l'accompagnement juridique des agent-es, sans mettre en œuvre les mesures de prévention et de réparation qui composent pourtant le dispositif de protection fonctionnelle.

Dans tous les cas, il faut se battre !

Trop souvent, l'obtention puis l'application de la protection fonctionnelle est un parcours semé d'embûches. Il faut batailler pour faire appliquer chaque disposition et pour faire respecter les droits des collègues. L'application de la protection fonctionnelle pour les personnels victimes de violences sexistes et sexuelles au travail est un enjeu majeur, SUD éducation accompagne les personnels dans leur démarche pour que l'employeur assume ses responsabilités et protège les personnels. ■

Modèle de demande

Mme / M. ...

Lieu d'exercice

à

Monsieur le Recteur ou Madame la Rectrice / le DASEN ou la DASEN (suivi de l'adresse)

s/c de votre supérieur-e hiérarchique

A lieu, le date

Objet : Demande de protection fonctionnelle

Monsieur, Madame le Recteur/ le DASEN

Je demande par la présente à bénéficier de la protection fonctionnelle en application des dispositions des articles L134-1 à L134-12 du Code Général de la Fonction Publique.

En effet,

Indiquer les événements qui motivent la demande de protection :

- préciser les faits et leur chronologie,
- indiquer l'identité des auteurs du dommage et les préjudices invoqués,

(Joindre tout élément de preuve des faits : témoignages, certificats médicaux, correspondance, ...).

Dans la mesure du possible préciser les modalités dont vous souhaitez bénéficier au titre de la protection (soutien, assistance juridique, pris en charge des frais et honoraires d'avocat, prise en charge des frais de procédure)

Vous trouverez ci-joints le rapport de service fait à mon ou ma supérieur-e hiérarchique ainsi que le dépôt de plainte que j'ai immédiatement déposé suite à ces faits.

Je vous prie de croire, Monsieur Le Recteur / Madame La Rectrice / le / la DASEN, en l'assurance de mes respectueuses salutations.

SIGNATURE

Liste des pièces jointe :

- Pièce jointe n°1 :
- Pièce jointe n°2 :

Délais

Aucun texte n'impose de délai pour demander la protection.

En cas de refus, l'administration doit informer l'agent-e par écrit. Elle doit préciser à l'agent-e les motifs de son refus et lui indiquer les voies et délais de recours.

L'absence de réponse dans un délai de 2 mois suivant la réception de la

demande vaut décision implicite de refus. Il faut alors demander le motif de refus par écrit.

La protection fonctionnelle accordée à un-e agent-e constitue une décision créatrice de droits. Ainsi, la protection fonctionnelle ne peut pas être rétroactivement retirée plus de 4 mois après sa signature. Cependant, le retrait

est possible si la protection fonctionnelle a été obtenue par fraude.

En revanche, la protection fonctionnelle peut être abrogée si les faits invoqués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis. ■



**Contre les
violences
sexistes et
sexuelles
au travail,
mobilisons-nous !**

ANIMER UNE RÉUNION

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 :

D'INFORMATION SYNDICALE

une présentation à diffuser pendant la réunion, une fiche analyse pour préparer la réunion et une fiche ressources à distribuer aux collègues.

CONSACRÉE À LA LUTTE CONTRE

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

LES VIOLENCES SEXUELLES ET

pour qu'il dépose une heure d'information syndicale dans votre école, collège, lycée ou université.

SEXISTES AU TRAVAIL

DIAPORAMA (PDF) A TELECHARGER ICI > sudeducation.org/animer-une-reunion-syndicale-vsst/

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 82-447 du 28 mai 1982). Ces réunions sont ouvertes à toutes et 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-es 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 :
> 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 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 féminisés. 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.

LA STRATÉGIE DE L'AGRESSEUR

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

- isoler la victime, par exemple en proposant une relation de travail privilégiée et en excluant petit à petit les autres collègues.
- la dévaloriser, par des dénigrements 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 ET 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 (pour une première écoute, privilégier l'écrit après l'entretien, pour les écoutes suivantes, faire relire ses notes à la victime).

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/la médecin 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.

> centre-hubertine-auclert.fr/article/outil-de-prevention-des-violences-le-violentometre

RAPPEL DE LA LOI

> voir page 10

LES REVENDICATIONS DE SUD ÉDUCATION

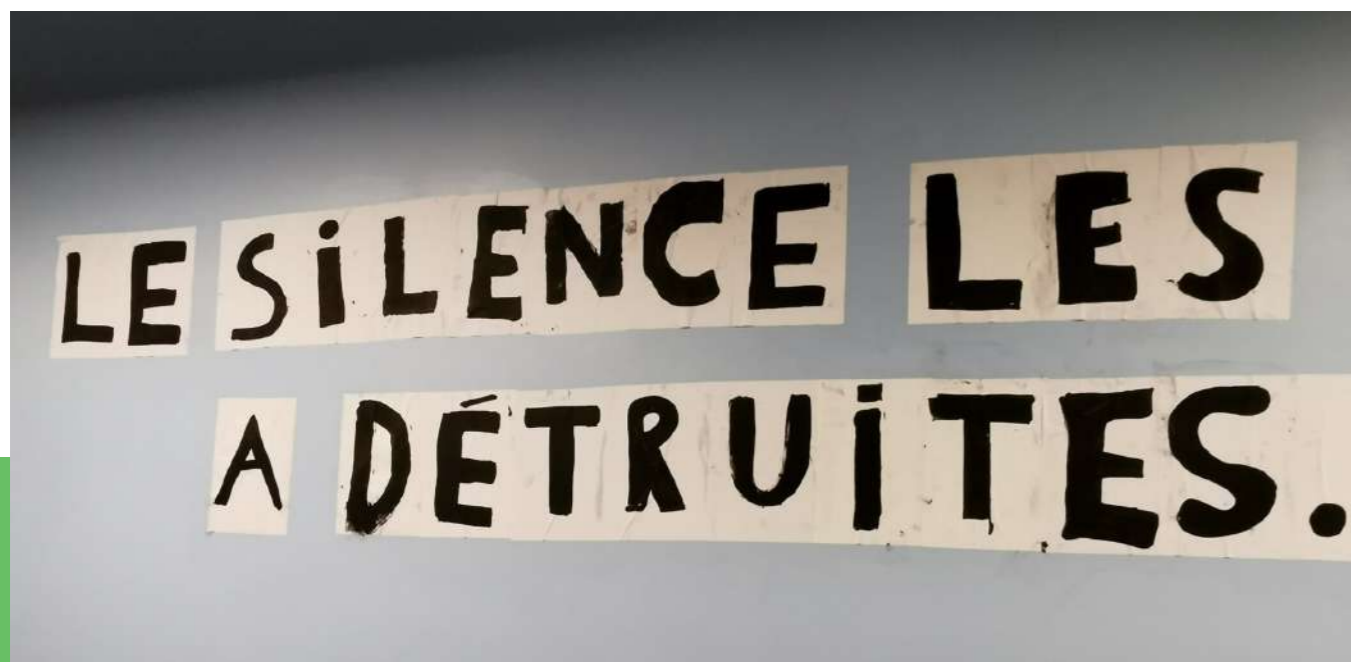
L'employeur a une obligation de protection des personnels définie dans le code de l'éducation ET par le code du travail (et ce, même en dehors de toute démarche judiciaire).

Revendiquons des nouvelles valeurs d'égalité, une société sans machisme, sans discrimination, sans hiérarchie. Ne protégeons pas nos filles, éduquons nos garçons !

> voir nos revendications p.32

POUR ALLER PLUS LOIN ET NE PAS RESTER ISOLÉ-E !

> voir nos ressources p.33



Pas une violence sexiste ou sexuelle sur mon lieu de travail!



| | | |
|--|---|--|
| <p>Marchons pour rendre hommage à toutes les victimes de la violence machiste.</p> <p>#25novembre</p> | <p>#MeToo n'est pas suffisant : les chiffres parlent d'eux-mêmes.</p> <p>#25novembre</p> | <p>160 000 enfants sont victimes de violences sexuelles chaque année, en majorité au sein de la famille.</p> <p>#25novembre</p> |
| <p>Soutien aux femmes d'Ukraine, de Birmanie, de Palestine, d'Israël, du Haut-Karabakh, d'Afghanistan, du Kurdistan, d'Iran, de Chine...</p> <p>#25novembre</p> | <p>Le projet de loi « Asile et immigration » ne fera que dégrader encore plus la situation de ces femmes comme celle de toutes les femmes sans papiers.</p> <p>#25novembre</p> | <p>Sur les lieux de travail, plus de 8000 viols ou tentatives ont lieu chaque année.</p> <p>#25novembre</p> |
| <p>Nous exigeons 3 milliards d'euros pour lutter contre les violences faites aux femmes.</p> <p>#25novembre</p> | <p>Le 25 novembre, journée internationale contre les violences faites aux femmes, manifestons contre toutes les violences sexistes et sexuelles !</p> <p>#25novembre</p> | <p>Les victimes ne sont pas crues, les plaintes classées sans suite, l'impunité des agresseurs persiste.</p> <p>#25novembre</p> |

REVENDICATIONS

- **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.

- **une mise en place cohérente et ambitieuse des dispositifs de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles** dans les académies. Ces dispositifs (inscrits dans la loi depuis le 3 septembre 2023) doivent faire l'objet de communication claire auprès des agent-es, et les personnels qui accueillent les victimes doivent avoir une formation solide.

- **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* ». Nous revendiquons que la mesure de suspension soit appliquée dans tous les cas.

- **de sanctionner les auteurs des violences après enquête interne** : 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. Même lorsque les F3SCT sont saisies, l'administration rechigne souvent à mener des enquêtes sur les violences sexistes et sexuelles au travail. 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.* »

- **la non-application du jour de carence pour les victimes de violences sexistes et sexuelles**

RESSOURCES

Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail ► avft.org

Enquête Nous toutes ► noustoutes.org/enquetes

Rapport du HCE ► bit.ly/3GXWell

Enquête IFOP ► ifop.com/publication/observatoire-europeen-du-sexisme-et-du-harcelement-sexuel-au-travail/

Maria Da Silva ► *Survivre au taff, Guide d'autodéfense*

Défenseure des droits ► defenseurdesdroits.fr

Le guide de l'Union syndicale Solidaires dont SUD éducation est membre :

Agir syndicalement contre les violences sexuelles au travail

► solidaires.org/Guide-Solidaires-Agir-syndicalement-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles

Fiche Ressources avec les contacts d'association qui pourront vous orienter et vous accompagner.

► sudeducation.org/wp-content/uploads/2022/02/Ressources-VSS.pdf

SUD éducation accompagne les personnels de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche victimes de violences. Les militant-es de SUD éducation de votre département pourront vous écouter, vous orienter et vous accompagner dans les démarches à faire dans le cadre du travail. Pour connaître les coordonnées du syndicat SUD éducation de votre département :

► sudeducation.org/contact





Pas une
violence
sexiste
ou sexuelle
sur mon lieu
de travail!





Fédération SUD éducation
31 rue de la Grange aux Belles
75010 Paris
www.sudeducation.org



J'adhère !