

CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS SON ETABLISSEMENT, QUE FAIRE ?

Le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles sont **très fréquentes** dans les relations professionnelles.

Selon une récente étude menée en France, **13%** des femmes ont été victimes **AU MOINS UNE FOIS** d'attouchements sexuels sur leur lieu de travail.

32% des femmes ont déjà subi une situation de harcèlement sexuel au travail au sens juridique du terme mais seulement 22% d'entre elles ont l'impression d'avoir été victimes.

Le manque de connaissances juridiques sur le harcèlement sexuel s'explique en grande partie par le manque ou l'absence d'outils de prévention contre ces violences qui doivent être mis en place, selon la loi, par notre employeur.

De plus, ces violences fréquentes sont peu dénoncées car les hommes agresseurs, se sentant protégés par la société patriarcale, agissent en toute impunité et se servent souvent de techniques de domination pour invisibiliser et décrédibiliser les victimes (popularité de l'agresseur, position hiérarchique, isolement de la victime, menaces, chantage, etc)

**Contre ce fléau qui touche beaucoup de nos collègues,
principalement des femmes, que faire ?**

**COMMENT SUD ÉDUCATION 93 PEUT
ACCOMPAGNER LES VICTIMES ?**

QUELQUES REPERES JURIDIQUES

Les agissements sexistes

Ce sont des remarques et/ou des prétendues blagues à caractère sexistes ou sexuelles. Ils sont légalement interdits dans l'environnement de travail depuis 2015.

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. »

Parmi ces violences sexuelles, en droit français on retrouve notamment :

Les violences sexuelles

Elles désignent « tous les actes de violences fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes des dommages ou souffrances de nature physiques, sexuelle, psychologique ou économique, y compris par 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. » (convention européenne dite d'Istanbul, ratifiée le 4 juillet 2014 par la France)

Pour définir les violences sexuelles, la question du consentement est déterminante.

LE SILENCE NE VEUT PAS DIRE CONSENTEMENT.
L'ABSENCE DE RÉACTION NE VEUT PAS DIRE CONSENTEMENT.

Les agressions sexuelles

L'agression sexuelle est un geste commis sans le consentement clair et explicite de la personne, comme par exemple des attouchements sur une des 5 parties du corps dites « sexuelles » : les seins, la bouche, le sexe, les cuisses et les fesses, commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

ARTICLE 222-22 DU CODE PENAL :
L'agression sexuelle est un délit.

Le Viol

C'est « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature que ce soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise. »

ARTICLE 222-23 DU CODE PENAL :
Le viol est un crime, il est puni de 15 ans de réclusion criminelle.

Le Harcèlement sexuel

Il est « 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 » ou de faits « 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. »

ARTICLE L1153-1 DU CODE DU TRAVAIL :

Le non consentement de la victime est également déterminant dans la définition du harcèlement sexuel.

OBLIGATIONS DE L'ADMINISTRATION

L'employeur a des obligations légales, il se doit de prévenir les violences sexuelles sur le lieu de travail, protéger les victimes quand il est informé d'une situation et mettre un terme aux violences.

Prévention

L'employeur doit informer l'ensemble du personnel du contenu de l'article 222-33 du code pénal, article qui définit le harcèlement sexuel et les peines encourues (article L1153-5 du code du travail) et afficher dans les locaux de travail les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et mettre en place des actions de prévention.

Dans la plupart des établissements scolaires, aucune prévention n'a été mise en place.

Qu'on ait demandé la protection fonctionnelle ou pas, l'employeur a l'obligation légale de protéger les victimes et faire cesser les violences, dès lors qu'il en est informé.

Protection fonctionnelle et réparation

Toute personne victime peut demander la protection fonctionnelle auprès de sa hiérarchie.

Cette protection recouvre :

- l'obligation de prévention ;
- l'obligation d'assistance juridique ;
- l'obligation de réparation.

L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

Si vous êtes témoin ou que vous recueillez un témoignage d'une ou plusieurs collègues qui subissent des violences sexuelles, voici quelques conseils de base :

- ne pas douter de la parole de la victime ;
- la féliciter pour son courage et pour la confiance qu'elle vous accorde ;
- ne pas juger, ne pas lui donner d'injonctions ou de conseils sur ce qu'elle devrait faire mais l'accompagner dans les démarches qu'elle souhaite entreprendre, en respectant son rythme ;
- ne pas rester isolée-s, trouver des allié-es sur son lieu de travail pour construire un rapport de force contre l'agresseur qui, se sentant menacé, va certainement chercher des soutiens de son côté pour décrédibiliser et isoler la victime ;
- demander de l'aide auprès des associations spécialisées et auprès du syndicat.

Le principe de base indispensable est de respecter la volonté des victimes.

PORTER PLAINTÉ N'EST EN AUCUN CAS OBLIGATOIRE.

Cette démarche doit être un choix. Nul ne peut l'imposer, qu'on soit collègue ou supérieur-e hiérarchique.

Associations

- **AVFT** (association contre les violences faites aux femmes au travail)
01 45 84 24 24 contact@avft.org



- **CFCV** (collectif féministe contre le viol)
0800 05 95 95

**COLLECTIF
FÉMINISTE
CONTRE LE VIOL**

VIOLS FEMMES INFORMATIONS

N° national
0 800 05 95 95

APPEL GRATUIT / ANONYME
du LUN-VEN, de 10H à 19H

Autres ressources

- Guide Solidaires « Agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles au travail »



Accompagnement syndical

SUD Éducation 93 peut t'accompagner dans toutes tes démarches :

- aider à constituer un dossier administratif (preuves écrites des faits s'il y en a, témoignages, certificats médicaux, arrêt de travail ...)
- saisir la hiérarchie sur ses obligations de prévention, de protection et de réparation ;
- accompagner les victimes ou leurs représentant-es en audience face à la hiérarchie ;
- accompagner les victimes au commissariat ;
- faire une déclaration d'accident de service ;
- demander un RDV à la médecine de prévention ;
- remplir le registre de danger grave et imminent ;
- faire valoir son droit de retrait ;
- saisir le CHSCT pour enquête ;
- engager une action juridique.



Si tu es témoin ou victime, n'hésite pas à nous contacter. Le syndicat SUD Éducation 93 est particulièrement engagé pour lutter contre toutes les formes de domination, notamment les dominations et violences sexistes et sexuelles.

Des militantes formées sur ces questions peuvent t'accompagner, en respectant ton rythme et en toute discrétion si tu le souhaites.

**01.55.84.41.26 •
06.88.66.47.23
contact@sudeducation93.org**

**Contact SUD Education 93
9/11 rue Génin
93 200 Saint-Denis**