

CONTRE les violences sexistes et sexuelles

L'UNSA Éducation présente ses « 9 engagements » pour lutter contre le sexisme et toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

En effet, l'égalité femmes-hommes est au cœur des valeurs défendues par l'UNSA Éducation. **Notre fédération a donc décidé d'agir concrètement.** C'est pourquoi afin de prévenir, sensibiliser, et traiter les faits de sexisme ou de violences sexistes et sexuelles, dorénavant appelées dans ce livret VSS, nous avons élaboré cette **charte interne sous forme de 9 engagements accompagnée d'un dispositif de prévention et de prise en charge des violences sexuelles et sexistes.** Il s'agit bien pour notre fédération d'être en cohérence avec ses mandats, les valeurs qu'elle défend et d'être exemplaire dans l'application de notre politique en matière de VSS.

Ainsi, la publication de ce document élaboré en collaboration avec l'ensemble des syndicats de l'UNSA Éducation et ses représentant.es des régions, constitue une nouvelle étape, pour mettre en place une **culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de notre organisation.**

Enfin, il est impératif de signaler notre volonté de **favoriser l'engagement des femmes,** qui sont nombreuses dans nos professions, dans l'action syndicale en garantissant un climat épanouissant et sécurisant dans notre sphère militante.

NB : cette charte a été présentée lors du congrès de Poitiers en 2021 et adoptée lors du CN de septembre 2022.

Prévenir/sensibiliser

L'UNSA Éducation propose de prendre toutes les mesures pour mettre à disposition :

1. Des **outils de prévention et de sensibilisation** au sexisme et aux VSS « clé en main »
2. Des **outils de formation adaptés et spécifiques** pour des personnes ressources référentes pour la prise en charge de situation de VSS
3. Des **outils de communication et d'affichage** de tolérance zéro sexisme et VSS avec les contacts utiles

Former/réagir

L'UNSA Éducation propose de prendre toutes les mesures pour la mise en place :

4. De **formations de lutte contre les VSS** pour tous les responsables locaux et nationaux
5. D'un **accompagnement au dispositif de signalement** structuré, pérenne et connu de toutes et tous
6. D'**aide à la mise en œuvre de cette Charte** dans les régions et syndicats qui le souhaitent

S'engager/alerter

L'UNSA Éducation s'engage à proscrire toutes les formes de VSS et de permettre :

7. L'**accompagnement dans le traitement** des situations de propos ou d'agissements sexistes
8. De **réagir le plus vite possible** pour ne laissez aucune violence sexiste ou sexuelle s'installer ou s'aggraver
9. La **mobilisation du dispositif d'alerte** pour prendre en charge les urgences dans le respect de la confidentialité, de la neutralité et de l'impartialité

Violences sexistes et sexuelles



De quoi s'agit-il ?

Les violences sexistes et sexuelles, VSS, sont partout présentes, que ce soit dans les lieux publics, dans la vie quotidienne ou la sphère privée ; elles existent également dans le monde du travail. Cela peut également être le cas dans les activités volontaires, comme le militantisme. De nombreuses enquêtes montrent que les femmes sont davantage confrontées à ces violences tout au long de leur vie.

DES CHIFFRES QUI PARLENT

99%

des femmes disent avoir été victimes d'un acte ou commentaire sexiste au moins une fois dans leur vie

87%

des victimes d'actes sexistes sont des femmes
91% des mis en cause sont des hommes.

1/5

femme

a subi du harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle

Ces VSS amoindrissent la confiance des femmes en elles-mêmes et ont des conséquences délétères sur leur santé, leur situation économique, leur progression de carrière ou leur engagement. **Les récentes études ont démontré que les femmes parlent des violences subies lorsqu'elles se sentent en confiance et entendues.**



Seule la **connaissance précise de l'ampleur des VSS** et de leur nature **permet de sensibiliser, d'agir et d'évaluer** l'efficacité des réponses données au sein de l'UNSA Éducation.



Quel dispositif législatif ?



La loi établit des dispositifs clairs : L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique :

- Prévoit l'obligation pour l'ensemble des administrations de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.
- Impose également aux administrations mentionnées d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel — de trois ans au maximum renouvelable — relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont un des axes est « **prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.** »



Ressources

Consulter le « **Plan national d'action pour l'égalité professionnelle du MENJS et MESRI** » :

nuage.unsa.org/index.php/s/

Se reporter aux préconisations du « **Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France** » du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes à partir de la page 65 : « Le monde du travail : un haut lieu de sexisme ordinaire et de violences sexistes et sexuelles »

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_etat_des_lieux_du_sexisme_2019.pdf

Signaler les faits



Pourquoi signaler ?



Je suis victime

Les VSS sont **sources de souffrance, de mal être et sont encore très souvent banalisées**, ne serait-ce que par des petites phrases « *C'est de l'humour, de la drague, on ne peut plus rien faire, etc...* »

C'est pourquoi les victimes peuvent **se taire et mettre en place des stratégies d'évitement** (par exemple en changeant leurs horaires ou leur manière de s'habiller) parfois si elles le peuvent, elles démissionnent, cherchent à changer de services ou cessent de militer.

Les raisons de ce mutisme sont multiples et les peurs sont réelles :

- Les victimes pensent qu'elles vont pouvoir « **gérer la situation** » d'autant plus que l'agresseur peut alterner entre des périodes de harcèlement et des périodes de répit qui déstabilisent.
- Elles craignent des **représailles** sur leur vie personnelle ou professionnelle.
- Elles redoutent d'être **sanctionnées** ou d'être **rejetées** par leurs collègues ou leur entourage.
- Elles appréhendent de voir leur parole mise en doute car :
 - * **Le signalement n'a pas été fait** dès les premiers agissements ;
 - * Elles n'ont **pas montré d'opposition** franche ;
 - * Elles ont pu céder aux avances malgré l'absence de consentement : **céder n'est pas consentir** ;
 - * Elles n'ont **pas de témoins** des faits.



Le **seul moyen efficace** pour mettre un terme aux VSS et d'assurer sa protection est de les signaler.

Il est important de s'orienter vers une **personne de confiance** de son choix : référent-es, collègues, famille ou structure spécialisée qui saura vous écouter et vous conseiller.



Consulter le Guide pratique et juridique du ministère du travail ; ce livret permet d'identifier les faits et de qualifier juridiquement les violences sexistes et sexuelles :

Réagir face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes-2019



Le **numéro 3919** de **Violences Femmes info** ou le **dispositif d'alerte** mis en place par l'UNSA Éducation et disponible en annexe permet de signaler les faits et d'apporter une réponse rapide et adaptée.



Comment agir ?



Je suis témoin

Vous pouvez proposer à la personne de la voir pour en parler. Votre écoute doit être bienveillante, sans jugement et sans remettre en cause la parole ou chercher des explications culpabilisantes (ne pas demander « pourquoi »).

Ce n'est pas parce que la personne ne semble pas atteinte qu'elle ment, on parle ainsi de « **dissociation traumatique** ». Il faut informer des possibilités qui existent au sein de la fédération.

Si vous entendez un propos dégradant ou humiliant, vous pouvez réagir de plusieurs façons. Ainsi, utiliser l'humour peut être adapté pour contrer ce comportement déplacé et affirmer votre désapprobation face à une situation inacceptable comme dans cette courte vidéo « **La réunion** » : youtu.be/svVEt6ZZGDg



Voir également le kit pour agir contre le sexisme : **3 outils pour le monde du travail du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle**

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

CADRAGE MINISTÉRIEL : il y a des éléments essentiels pour les dispositifs et des exemples intéressants dans les différents ministères.

www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/charte_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf

RÉFÉRENCES CITÉES DANS CE LIVRET :

Les chiffres clés vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances :

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-02-12-2021.pdf

L'Enquête sur le harcèlement sexuel au travail de l'IFOP pour le Défenseur des droits - Note de synthèse Janvier 2014 :

www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese_ifop_0.pdf

Le Deuxième état des lieux du sexisme en France du Haut Conseil à l'Égalité :

www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=Le+Deuxi%C3%A8me+%C3%A9tat+des+lieux+du+sexisme+en+France+du+Haut+Conseil+%C3%A0+l%E2%80%99%C3%89galit%C3%A9&ie=UTF-8&oe=UTF-8

Le rapport 2022 :

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/rapport-2022-sur-l-etat-du-sexisme-en-france-sexisme-en-2022-le-1er-barometre

RÉFÉRENCES D'OUTILS PRATIQUES :

Kit pour agir contre le sexisme : 3 outils pour le monde du travail du Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf

Guide pratique et juridique du ministère du travail : Réagir face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes-2019

travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Livret harcèlement sexuel au travail du Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_livret-de-formation_harcelement-sexuel-au-travail_2020.pdf

Formations du CNFPT : www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/etre-accompagne-ses-projets/grandes-causes/promouvoir-legalite-entre-femmes-hommes/national?geoloc=true

Des outils de formations dont on peut éventuellement s'inspirer même si cela concernent les violences conjugales (par exemple comment aider une personne victime de violences)

arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/telechargements

www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite_des_chances/guide-violences-sexistes-et-sexuelles-Comprendre-et-Agir.pdf