



Le 8 mars

grève féministe dans les facs !

Luttons contre les violences sexistes et sexuelles, à l'université comme ailleurs !

Dans les universités, les labos, les services, les salles de cours comme dans la société, existent des rapports de domination qui conduisent à des violences et des discriminations. Là comme ailleurs, les stéréotypes favorisent **un maintien des inégalités et la perpétuation de pratiques discriminatoires voire violentes.**

De nombreux mécanismes rendent difficiles l'expression de la parole pour les femmes et les personnes LGBTQIA+ victimes de violences sexistes et sexuelles dans l'ESR : la précarité, les rapports de pouvoirs qui existent au sein de l'ESR (entre une doctorante et son directeur de thèse par exemple), la sur-représentation des hommes cis dans les instances de directions. **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, c'est lutter pour les droits de toutes les femmes, c'est aussi lutter contre toutes les violences et discriminations dans nos établissements.** Combattre les violences sexistes et sexuelles, les inégalités de genre et de sexualité s'inscrit ainsi dans une perspective plus large, intersectionnelle, de lutte contre les inégalités systémiques (racisme, validisme, sexisme, classisme) et le patriarcat.

De récentes études montrent l'importance des violences sexistes et sexuelles dans le supérieur

Selon le rapport d'avril 2023 de l'observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles, dans l'enseignement supérieur, 1 étudiant·e sur 10 déclare avoir été victime de violences sexistes et sexuelles, depuis son arrivée dans l'ESR, 1/20 déclare avoir déjà été victime de harcèlement sexuel, 2/10 a été témoin d'injures LGBTQIAphobes. Ces violences sont systémiques. Elles sont commises par d'autres étudiant·es mais aussi par des membres du personnel. Elles ont des conséquences importantes sur la santé et les scolarités.

Les personnels subissent également des violences sexistes et sexuelles. Le rapport d'études d'octobre 2023 *Actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur* (ONDES et CPED) s'appuie sur une enquête (REMEDE) pour dresser un état des lieux. On compte en moyenne 30 situations par établissement universitaire signalant un problème de discrimination ou d'inégalité, dont la moitié concerne des personnels. Ces signalements ont débouché dans 5% des cas sur de sanctions disciplinaires et dans 1,4% sur de sanctions judiciaires. Après le harcèlement moral, ces violences sont le deuxième motif des signalements. Trois quarts des faits signalés ont eu lieu sur le campus.

éducation
Sud
Union
syndicale
Solidaires



Des dispositifs dysfonctionnels et des moyens insuffisants

Le gouvernement avait annoncé en 2018 la généralisation des cellules d'écoute et de veille pour lutter contre les VSS dans le supérieur. Ces dernières sont souvent articulées à des missions ou référents égalité. Si certaines cellules locales semblent bien

fonctionner, ce dispositif rencontre des limites structurelles. 26% des missions égalité ont moins de 10 000 euros par an pour fonctionner. 27% sont financées par des appels à projet (donc sur un financement non pérenne). 18% des financements sont liés à la CVEC (donc un financement payé par les étudiant-es).

Ce manque de moyens n'est qu'un des problèmes : le fait que les membres soient souvent nommés par les instances et que les cellules soient locales, pose la question de leur neutralité, et parfois de leur intérêt à défendre l'institution en évitant de faire des vagues. De plus, ces dispositifs détournent du recours aux instances syndicales pour défendre les personnels subissant des violences, par la F3SCT par exemple. Cela individualise les

situations alors qu'il est nécessaire de travailler sur des solutions collectives (formation des personnels par exemple). Lorsqu'elles sont professionnalisées (psychologue du travail), elles posent le problème d'application des sanctions par la hiérarchie (DGS), prise dans des conflits de loyauté. Elles peuvent ainsi, dans certains cas, être plus clémentes avec les hommes en position de pouvoir, renforçant les inégalités hiérarchiques au sein des universités.

Ainsi, pour reprendre le constat du Clasches, les dispositifs de lutte contre les violences dans les établissements sont « globalement défailants » en particulier pour les femmes et les personnes LGBTQIA+. Près de la moitié des étudiant-es n'ont pas accès aux dispositifs d'accompagnement (soit parce qu'ils n'existent pas, soit parce qu'elles ne les connaissent pas). Rappelons également que l'obligation de mettre en place ces dispositifs ne concerne pas les établissements privés, dont le ministère favorise la croissance (visibilité sur les plateformes d'affectation, labellisation des formations). Enfin, les actions de prévention sont largement insuffisantes.

Vers qui se tourner ?

Si vous subissez ou êtes témoins de violences, vous pouvez contacter :

- les cellules d'écoute et référent-es égalité des universités en fonction de la situation locale ;
- rédiger un signalement, saisir l'employeur et alerter les représentant-es du personnel qui siègent à la F3SCT via le Registre Santé Sécurité au Travail (RSST) ;
- des collectifs spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles, comme le Clasches.

Nos revendications pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

✓ Des **campagnes de prévention des violences sexistes et sexuelles**, à destination des élèves, des étudiant-es et de l'ensemble des personnels ;

✓ Des **dispositifs d'information, de communication** et de sensibilisation auprès de l'ensemble des personnels ;

✓ La définition et la mise en œuvre d'un **dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles**, qui ne soit pas soumis à un dépôt préalable de plainte, et qui s'appuierait sur une enquête interne à la communauté éducative mais délocalisée donc indépendante ;

✓ La **protection et l'accompagnement des victimes** sur le plan juridique, administratif et psychologique : l'employeur a la responsabilité de protéger les personnels, et cela en s'appuyant

sur des moyens plus importants et décorrélés d'appels à projets (pérennité des financements) ;

✓ **La sanction des auteurs** des violences, l'application de la circulaire du 9 mars 2018, la suspension des agresseurs en attente de l'enquête administrative, ainsi que la lutte contre l'itinérance des agresseurs entre les universités ou au sein de leurs services ;

✓ **L'appui à la réalisation d'enquêtes** (de type ACADISCR ou VIRAGE) sur les violences et les discriminations avec une liberté totale pour approfondir les recherches sur ces questions ;

✓ La reconnaissance administrative du prénom d'usage et du genre, des personnes trans notamment, et la facilitation des procédures de changement de prénom d'usage à l'université