

NOTE EXPLICATIVE POUR LE PLIAGE DU DEPLIANT

"LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL"

ÉTAPE 1

imprimer le document en A3 en recto verso

ÉTAPE 2

Plier le document en deux, du haut vers le bas

CONNAÎTRE POUR AGIR
"QUI NE DIT MOT NE CONSENT"

Les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail peuvent prendre plusieurs formes :

Agissement sexiste
Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Crispier une femme parce qu'elle n'est pas "féminine", ou un homme parce qu'il n'est pas "viril" peut caractériser l'agissement sexiste.

Harcèlement sexuel au travail
• Soit des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portant atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante ;
• Affirmer quotidiennement des phrases à connotation sexuelle dans le bureau peut relever du harcèlement sexuel.
• Soit 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'absence d'un consentement libre et éclairé d'une relation sexuelle constitue un cas de harcèlement sexuel.

Agresion sexuelle
Acte à caractère sexuel commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir par exemple de caresses ou d'embrassements de nature sexuelle.

SUR CES SUJETS TOLÉRANCE "ZÉRO"

LA PARTICULARITÉ DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS L'ENTREPRISE

Les victimes ou témoins peuvent se poser la question de l'impact de la libération de la parole sur leur emploi, stage, formation. Plus leur situation économique sera difficile plus l'action se fera aisé.

Qui peut être victime ?
Tous les salarié.e.s, personnes en formation, en stage ou candidat.e.s à un emploi, stage, formation, quel que soit le sexe, l'apparence, l'âge, l'orientation sexuelle, etc...

Quels peuvent être les auteurs de violences ?
Le ou la supérieur.e hiérarchique, le ou la collègue de travail, une client.e, un.e fournisseur.e, etc...

Quelles sont les obligations de l'employeur ?
L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale, notamment : prévention, information, formation, sanction.

Quels sont les droits des salarié.e.s ?
Droit à la santé et à la sécurité. En cas de motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, les salarié.e.s disposent d'un droit d'alerte et de retrait. Est interdite toute sanction pour avoir subi ou refusé de subir ou encore témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. Est interdite toute sanction, retenue de salaire, à l'encontre d'un.e salarié.e ou du groupe de salarié.e.s qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

COMMENT FAIRE RESPECTER SES DROITS ?

En interne, saisir le syndicat FO dans l'entreprise et/ou les institutions représentatives du personnel (IRP).
En externe, saisir l'inspecteur du travail, le médecin du travail, le défendeur des droits, prendre contact avec des organisations spécialisées.

Quels recours ?

- **Le recours pénal (art. 222-23, 27 et 33 du Code Pénal)**
La personne faisant l'objet d'une agression sexuelle, ou d'un harcèlement sexuel, peut déposer plainte auprès du procureur de la République, du commissariat de police ou de la gendarmerie.
En cas d'agression ou de harcèlement sexuel, le tribunal correctionnel est compétent. En cas de vol, c'est la cour d'assises.
Pour l'agression sexuelle, les sanctions peuvent aller jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 euros d'amendes. Prescription : 6 ans.
Pour le harcèlement sexuel, les sanctions peuvent aller jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 euros d'amendes. Prescription : 3 ans.
Pour le vol, les sanctions peuvent aller jusqu'à 15 ans de prison. Prescription : 20 ans.
- **Le recours civil (art. L.1134-1, L.1134-1 et L.1471-1 du Code du travail)**
Les salarié.e.s victimes peuvent saisir le juge des prud'hommes pour obtenir la réparation du préjudice subi au titre du non-respect par son employeur, de son obligation de santé et de sécurité et ce, quelle que soit la personne ayant commis ces agissements (collègue, fournisseur, client). Prescription : 2 ans.
Les victimes de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste au travail peuvent saisir le conseil des prud'hommes pour faire annuler toute mesure ou décision discriminatoire et obtenir réparation. Prescription : 5 ans.

15% des salariées

1 femme sur 5 se dit victime de harcèlement sexuel dans sa vie

23% des femmes et 12% des hommes ont déjà reçu des propositions sexuelles

15% des femmes et 9% des hommes ont eu affaire à un.e client.e ou à un collègue, une supérieure hiérarchique après coup

FO

pliage

Format A3

pliage

ÉTAPE 3

Plier le document en deux de gauche à droite

QUE PEUT FAIRE FORCE OUVRIÈRE ?

Prévenir et informer
Le syndicat peut **libérer la parole** dans le cadre de ses échanges avec les salarié.e.s tout en veillant à ne pas prendre de posture de jugement.
Dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s, les IRP peuvent proposer des actions de **prévention** du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
Dans le cadre de la **négociation**, le syndicat peut négocier des accords allant plus loin que la loi en matière de harcèlement et de violence au travail mais sans intégrer la question des violences sexistes et sexuelles dans le cadre d'une négociation sur l'égalité.

Agir
Les IRP peuvent mettre en œuvre le droit d'alerte pour attirer aux droits des **personnes en danger grave et imminent**. L'employeur sera tenu de mener une enquête et de faire cesser les violences sexistes et sexuelles si elles sont avérées.
Dans le cadre du **droit d'alerte** pour attirer aux droits des personnes : en cas de désaccord avec l'employeur, les élus peuvent saisir le conseil de prud'hommes, qui statue en urgence en la forme des référés.
Dans le cadre du **droit d'alerte pour danger grave et imminent** : en cas de désaccord, les IRP se réunissent dans un délai n'excédant pas 24 heures. Si le désaccord persiste, l'inspecteur du travail est saisi.
Le syndicat peut soutenir le/la salarié.e victime et intervenir auprès de l'employeur pour faire cesser les violences.
Il peut également l'aider à constituer un dossier pour agir ensuite en justice.
En matière de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste discriminatoire, le syndicat peut utiliser l'**action de substitution**, c'est-à-dire qu'il peut agir en justice sans demande expresse d'indemnité. Il est seulement tenu d'informer l'intéressé.e. Sans objection de sa part, il poursuit l'action.

Principe républicain, l'égalité à pour objet d'organiser une société pour que chacun ait les mêmes droits, c'est-à-dire des droits égaux quelles que soient les différences.
Il implique de combattre toutes les formes de dominations, notamment celles qui relèvent du statut et du sexe.
Dans l'entreprise, ces deux formes de domination peuvent être cumulatives. Lorsque c'est le cas, les salariées sont majoritairement concernées et sont trop souvent, dans le cadre de leur travail, susceptibles d'être confrontées à des attitudes ou décisions sexistes, au harcèlement sexuel, voire à des agressions sexuelles.
Ces violences sexistes et sexuelles peuvent porter gravement atteinte à la santé physique et mentale. Plus fondamentalement, il s'agit d'une atteinte à la dignité et à l'intégrité physique sans lesquelles il ne peut y avoir d'égalité.
Pour que l'égalité professionnelle aboutisse, le combat syndical de Force Ouvrière doit prendre la place qui lui revient dans la lutte contre ces violences.

FO

Format A4

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



UN ENJEU POUR L'ÉGALITÉ ET UN COMBAT DOUBLEMENT SYNDICAL

FO

Format A5

FINALE