



- 🔊 **3 femmes sur 4** déclarent être régulièrement confrontées à **des remarques ou des attitudes sexistes** sur leur lieu de travail.
- 🔊 **1 femme sur 3** déclare avoir subi un **harcèlement sexuel** au travail.
- 🔊 On dénombre **170 viols ou tentatives de viols par jour** dont **8 sur le lieu de travail**.

**Au travail comme ailleurs, nos corps nous appartiennent !
Luttons ensemble contre le patriarcat et ses violences !**

Les revendications de **SUD Solidaires**

- L'application effective des lois et circulaires relatives à la lutte contre les VSST ;
- La mise en place d'actions de prévention et de formation sur les lieux de travail ;
- Des formations pour tous les personnels, y compris les personnels d'encadrement qui ont tendance à oublier leurs obligations ;
- La mise en œuvre d'un dispositif de signalement et de traitement des VSST ;
- De véritables sanctions contre les auteurs de VSST ;
- La non-application des jours de carence pour les victimes de VSST ;
- La protection et l'accompagnement des victimes par l'employeur ;
- Le renforcement des mesures immédiates de protection des victimes ;
- L'établissement et la publicisation de sanctions claires à l'égard des auteurs ;
- Une loi-cadre intégrale contre les violences, comme en Espagne, avec un budget de 2,6 milliards d'euros pour la mettre en œuvre.

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

Les agissements sexistes

Sexisme : stéréotypes, comportements, paroles, attitudes ou actions conduisant à un traitement différencié entre les femmes et les hommes, au détriment des femmes.

Selon le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, entre 74% et 80 % des salariées déclarent y être régulièrement confrontées au travail. Ces agissements peuvent s'adresser à une personne en particulier ou créer un environnement professionnel délétère avec par exemple :

- L'assignation faite aux femmes et aux hommes de se conformer aux rôles sociaux de sexe (es femmes devraient séduire les clients, faire les travaux manuels «déliés», ou... le café) ;
- Les interpellations familières (« ma petite », « ma mignonne » qui dévalorisent et infantilisent) ;
- Les remarques sur l'apparence, la tenue qui réduisent les femmes au statut de femme-objet ;
- Les considérations sexistes sur la maternité ou la famille comme « Je ne sais pas si on peut lui confier cette mission. Avec ses enfants, elle n'arrivera pas à tout faire. »

Ce n'est que depuis 2015 que les agissements sexistes sont interdits dans la loi.

Les ambiances sexistes « autorisent » aussi les personnes dominantes à aller plus loin...

Les violences sexuelles

Il s'agit des « **actes de violence fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner 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** ».

Le consentement doit être donné librement et clairement, et peut être retiré à tout moment.

Le silence N'EST PAS un consentement. L'absence de réaction N'EST PAS un consentement.

Voici quelques chiffres : 1 femme sur 4 déclare avoir vécu au moins une forme de violence sexiste dans l'espace public au cours des 12 derniers mois ; tous les 3 jours, un féminicide a lieu. En 2017, les garçons sont 3 pour 1 000 à être victimes de viols dans l'enfance. En matière de harcèlement sexuel au travail, les hommes sont victimes dans 1 cas sur 10.

Des facteurs liés à une vulnérabilité sociale (précarité, handicap) et aux discriminations croisées auxquelles les femmes peuvent être confrontées (lesbophobie, par exemple) viennent renforcer le risque de vivre des violences sexistes et sexuelles.

Le viol est un crime (Article 222-23 du code pénal). C'est un acte de pénétration sexuelle commis sur une victime avec violence, contrainte ou menace. Il peut être aussi commis par surprise, si l'auteur agit alors que la victime est dans ce cadre qui ne lui permet pas d'avoir des soupçons (par exemple, viol par un médecin lors d'un examen médical).

En moyenne, 84 000 femmes sont victimes de viol ou de tentative de viol dans une année (estimation minimale). Parmi les 170 viols ou tentatives de viols par jour, 8 se déroulent au travail.

L'agression sexuelle est un délit (art. 222-22 du code pénal) désignant toute atteinte sexuelle sans pénétration commise avec violence, contrainte ou menace, comme les attouchements sur les parties du corps connotées sexuellement. 552 000 femmes sont victimes d'agression sexuelle chaque année (selon l'étude 2016 « Cadre de vie et sécurité », 6% des agressions sexuelles et 11% des gestes déplacés sont subis dans la sphère professionnelle).



Le harcèlement sexuel (Art. L1153-1 du code du travail et art. 222-33 du code pénal). On parle de harcèlement quand les actes surviennent au moins deux fois.

En 2018, 1 femme sur 3 déclare avoir subi un harcèlement sexuel au travail. Selon l'enquête VIRAGE, sur les 2,6% de femmes en emploi concernées, « 8 sur 10 ont subi des propos ou attitudes à caractère sexuel répétés [...], 4 sur 10 ont fait l'objet de propositions sexuelles in-

sistantes malgré leur refus, et 2 sur 10 ont été confrontées aux deux. » D'autres actes inscrits dans le code pénal et/ou le code du travail sont prohibés comme une pression grave dans le but, réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle en contrepartie notamment d'une embauche, d'une promotion.

Quelles conséquences ?

Ces comportements ou agissements peuvent **porter atteinte à la dignité de la victime** en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, ou **créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante** et ont des impacts concrets : santé, carrières, famille... Et pourtant, l'art. L1153-3 du code du travail spécifie **nul·le ne peut être sanctionné·e, licencié·e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire**, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir ni pour avoir témoigné des faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. Dans la fonction publique, l'art. 11 de la loi du 11 juillet 1983 prévoit que « la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».



👉 **Bon à savoir - Les sanctions disciplinaires :**

Article L1153-6 du Code du travail : tout salarié ayant commis des faits de harcèlement sexuel peut recevoir une sanction disciplinaire : avertissements, blâmes, suspensions, licenciement.

Articles 6 bis et 6 ter de la loi du 11 juillet 1983 : dans le secteur public, un agent se livrant à du harcèlement sexuel ou incitant à de tels comportements, peut également faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Des sanctions pénales peuvent être prononcées à l'égard des auteurs de harcèlement sexuel : des amendes et/ou des peines de prison, selon les circonstances et la gravité des actes.

Rappel important : Les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres. Cela signifie qu'une personne peut être sanctionnée à différents niveaux (disciplinaire, administratif, pénal), même si ces sanctions sont prononcées séparément.

Les obligations des employeurs publics et privés

L'obligation de protéger la santé et la sécurité des salarié·es

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter toute forme d'agissement sexiste et de harcèlement. Il est essentiel que le CHSCT/CSE soit associé à la prévention.

L'employeur informé d'une situation de violence doit intervenir immédiatement et mener une enquête sérieuse et impartiale pour la faire cesser et décider le cas échéant de sanctions. Il doit aussi justifier qu'il/elle a mis en place, en amont, une politique de prévention.

Autres obligations de l'employeur

- (Secteur privé) Obligatoire dans les entreprises et établissements de plus de 20 salarié·es et soumis à l'avis du CSE, le règlement intérieur (RI) doit notamment comprendre des clauses relatives aux harcèlements sexuels et moraux, aux agissements sexistes.

Le RI doit préciser la procédure à suivre par les victimes ou les témoins.

- L'employeur doit : informer par tout moyen l'ensemble du personnel du contenu de l'article 222-33 du code pénal, définissant le harcèlement sexuel et les peines encourues ;
- Afficher les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- Désigner dans les entreprises d'au moins 250 salarié·es un·e référent·e pour orienter, informer et accompagner les salarié·es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

► Art. L4121-1 et L1153-5 du code du travail ; art. 2-1 décret 82-453 du 28 mai 1982 (fonction publique d'État) ; art. 2-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985 (fonction publique Territoriale).

L'accompagnement des victimes

L'écoute :

Lorsqu'une collègue évoque une situation de violence sexiste, il est recommandé de l'écouter, de préférence à deux, pour un soutien renforcé et éviter l'isolement émotionnel face à une situation difficile. Cela permet de mieux gérer la situation et de réfléchir ensemble aux actions syndicales à entreprendre. L'écoute initiale est une étape vers un accompagnement pluri-professionnel, où le syndicat se concentre sur les aspects liés au travail, intégrant aussi d'autres formes de soutien (collègues, assistante sociale, etc.).



Quelques points d'attention :

- **Un espace sécurisant** : il doit être confidentiel, calme, sans interruptions.
- **Le rôle du genre dans l'écoute** : les femmes ayant subi des agressions sexuelles peuvent préférer s'adresser à d'autres femmes. Toujours demander à la victime si elle accepte la présence d'un homme lors de la discussion.
- **Respecter les silences et la confusion résultant du parcours difficile** : il est important de laisser la victime s'exprimer à son rythme, même en cas de silences ou d'un discours confus.
- **Recueillir et conserver les traces** : il peut s'agir de mails, de SMS, de messages vocaux, de vidéos, etc., mais aussi de certificats médicaux.
- **Évaluer l'urgence de la situation** : la situation peut être urgente. Orientez-vous vers les associations, syndicats et si nécessaire vers une prise en charge psychologique et/ou médicale. Exemples: l'AVFT, association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, le CNDIFF (Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles), le numéro gratuit 3919 (écoute et orientation des femmes victimes de violences sexistes).
- **Croire et écouter sans juger** : ne pas croire les victimes est une violence supplémentaire.
- **Éviter les remarques culpabilisantes** comme « Tu aurais dû... » ou « Tu dois porter plainte ».

L'Action syndicale

Défendre, protéger, accompagner

Le syndicat peut intervenir directement auprès de l'employeur, lui rappeler ses obligations légales en matière de protection des salarié-es et de conditions de travail.

Le syndicat peut aider à la constitution d'un dossier rassemblant les faits, engager ou soutenir une action juridique. Il peut aussi mettre en relation la victime avec l'inspection et la médecine du travail ou encore agir dans les instances de représentation des personnels.

Le syndicat peut permettre de protéger la ou les victimes avec un droit d'alerte et/ou de retrait.

Sensibiliser, prévenir, réagir

Le syndicat peut mener des campagnes de sensibilisation ou organiser des formations syndicales pour des salarié-es, notamment en partenariat avec des associations féministes. Il peut se saisir de dates comme le 25 novembre ou le 8 mars pour mener des actions.

De nombreux syndicats disposent d'une commission antisexiste qui permet de réfléchir aux actions, de partager des expériences, de s'informer et de connaître ses droits pour se défendre.

Une bannière publicitaire pour l'Union syndicale Solidaires Sud 78. À gauche, le logo "Solidaires" avec "Union syndicale" en dessous. Au centre, une illustration de personnes diverses et le slogan "Se rencontrer | S'informer | S'organiser" avec le site "www.solidaires78.org". À droite, le texte : "Accueil syndical ouvert à toutes et tous Le mardi, de 17h à 19h A la librairie La Nouvelle Réserve 5 rue du Maréchal Foch à Limay".