

dans la lutte contre ces violences.

voire à des agressions sexuelles.

quelles que soient les différences.

Ouvrière doit prendre la place qui lui revient une réalité, le combat syndical de Force

Pour que l'égalité professionnelle devienne

précarité renforcée en cas de perte d'emploi.

des conditions de travail hostiles ainsi qu'une mentale qu'elles peuvent entrainer, s'ajoutent

Aux graves atteintes à la santé physique et

ou décisions sexistes, au harcèlement sexuel, susceptibles d'être confrontés à des attitudes souvent, dans le cadre de leur travail,

majoritairement des femmes, sont trop

Pourtant, dans l'entreprise, les salariés,

la santé et plus généralement, à la dignité.

Il est notamment question d'un droit égal à

les mêmes droits, c'est-à-dire des droits égaux

d'organiser une société pour que chacun ait

Principe républicain, l'égalité a pour objet

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

**SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL** 

UN ENJEU POUR L'ÉGALITÉ ET LA DIGNITÉ UN COMBAT DOUBLEMENT SYNDICAL

tant sur la victime que sur l'auteur de l'agression.

Acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis par

exemple de caresses ou d'attouchements de nature sexuelle.

d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir par Atteinte sexuelle physique sans pénétration commis sur la personne

## Agression sexuelle

cas de harcèlement sexuel.

d'un licenciement évité en contrepartie d'une relation sexuelle constitue un recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. L'assurance réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit

du harcèlement sexuel. quotidiennement des photos à caractère sexuel dans le bureau peut relever soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Afficher

qu'elle n'est pas «féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas «viril »

hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Critiquer une Jemme parce de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant,

Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet

« QUI NE DIT MOT NE CONSENT PAS! »

**CONNAÎTRE POUR AGIR** 

Vos aides et outils

Le syndicat FO de votre entreprise.

Les référentes et référents égalité de vos Unions Départementales et Fédérations de FORCE OUVRIÈRE: www.force-ouvriere.fr

> Les sites Force Ouvrière : www.force-ouvriere.fr et fiches.force-ouvriere.fr

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE

> Secrétaire confédérale : Béatrice CLICQ Égalité et Développement durable

> > 141 avenue du Maine, 75014 Paris Tél.: 01 40 52 85 53 bclicq@force-ouvriere.fr www.force-ouvriere.fr

## Harcèlement sexuel au travail

peut caractériser l'agissement sexiste.

Agissement sexiste

atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent

# Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but

violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir d'un acte commis



## PARTICULARITÉ DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS L'ENTREPRISE

## Qui peut être victime?

Toute personne (femme ou homme) salariée, en formation, en stage ou candidate à un emploi, formation, quel que soit le sexe, l'apparence, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.

## Qui peut être auteur de violences ?

Toute personne, qu'elle soit supérieure hiérarchique, collègue de travail, client, fournisseur, etc.

## Que risque l'auteur?

Côté entreprise : des sanctions disciplinaires.

**Côté justice :** le paiement de dommages et intérêts ainsi que des amendes et des peines de prisons pouvant aller jusqu'à 2 ans pour le harcèlement sexuel, 5 ans pour l'agression sexuelle, 15 ans pour le viol.

## Quelles sont les obligations de l'employeur?

Garantir la sécurité et la santé physique et mentale, en prenant les mesures nécessaires (prévention, information, sanctions).

Il lui est interdit de sanctionner les victimes de harcèlement sexuel comme les témoins.

## Quels sont les droits des victimes salariées ?

**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 salariés disposent d'un droit d'alerte et de retrait sans risques de sanction ni retenue sur salaire.

**Action en justice**. Pour faire cesser les comportements mis en cause, annuler une décision ou réparer un préjudice, aboutir à la condamnation de l'auteur des violences et obtenir le statut de victime.

## Qui contacter?

## En interne,

- le représentant FO : délégué syndical, élu du Comité social et économique (CSE) :
- le référent membre élu du CSE en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- dans les entreprises de plus de 250 salariés, le référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désigné par l'employeur.

## En externe,

L'inspecteur du travail, le médecin du travail, le défenseur des droits, le procureur de la République, le commissariat de police ou la gendarmerie, des organisations spécialisées.

**Bon à savoir.** l'employeur doit communiquer les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel, y compris celles des référents chargés de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## Quel tribunal saisir?

## Au civil,

- en cas de manquement de l'employeur à ses obligations : le conseil des prud'hommes ;
- en cas d'action en réparation contre l'auteur des violences : le tribunal judiciaire.

## Au pénal,

- en cas d'agression ou d'harcèlement sexuel : le tribunal correctionnel.
- en cas de viol : la cour d'assise.

# **POUR UNE TOLÉRANCE ZÉRO, FO AGIT!**

## Prévenir et protéger

Dans le cadre d'une négociation sur l'égalité, FO revendique un plan de prévention et des mesures de protection contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Pistes de revendications :

- pour la prévention : évaluation des risques, information et sensibilisation (procédure à suivre, affichage, communication), formation sur temps et lieu de travail...
- pour la protection : droits à des aménagements d'horaires, de poste, à congés, possibilité de mobilité choisie (fonctionnelle ou géographique), protection renforcée contre le licenciement, prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais.

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les élus FO du CSE et tout particulièrement le référent en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes peuvent proposer des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

## Accompagner

Sur ce sujet, le représentant FO doit être un interlocuteur privilégié. Il doit veiller à ne pas prendre de posture de jugement. Pour un meilleur accompagnement, FO revendique la formalisation d'une procédure détaillée en cas de signalement, ainsi que des droits, moyens et prérogatives pour le référent CSE.

Les élus FO du CSE peuvent mettre en œuvre le droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes et/ou pour 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 atteinte aux droits des personnes : en cas de désaccord avec l'employeur, les élus peuvent saisir le conseil des prud'hommes, qui statue selon la procédure accélérée.

Dans le cadre du droit d'alerte pour danger grave et imminent : en cas de désaccord, le CSE se réunit dans un délai n'excédant pas 24 heures. Si le désaccord persiste, l'inspecteur du travail est saisi.

Le syndicat peut également aider la victime à constituer un dossier pour agir ensuite en justice.

En matière de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste discriminant, le syndicat peut utiliser l'action de substitution qui permet d'agir au nom de la victime. Pour FO, cette procédure doit se faire en accord avec elle.



...mais les hommes sont aussi concernés

Au travail, les femmes sont les plus touchées...

est victime de harcèlement sexuel et 15% des salariées victimes déclarent, à terme, avoir perdu leur emploi.

15 % des femmes et 9 % des hommes ont déjà subi des attouchements ou des tentatives.

9%

**73**%

1/5

des femmes devant porter une tenue montrant leurs formes ont vécu des formes de violence sexiste et sexuelle.

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

**12**%



