



Principe républicain, l'égalité a pour objet d'organiser une société pour que chacun.e 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.

## 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 aussi 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 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 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 discriminant, le syndicat peut utiliser l'**action de substitution**, c'est-à-dire qu'il peut agir en justice sans mandat express du/de la salarié.e. Il est seulement tenu d'informer l'intéressé.e. Sans objection de sa part, il poursuit l'action.

FO

FO