

CONNAÎTRE POUR AGIR "QUI NE DIT MOT NE CONSENT PAS !"

LA PARTICULARITÉ DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS L'ENTREPRISE

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 sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. *Critiquer 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 portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante ; *Afficher quotidiennement des photos à caractère sexuel 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'assurance d'un licenciement évité en contrepartie d'une relation sexuelle constitue un cas de harcèlement sexuel.*

Agression 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'attouchements de nature sexuelle.*

SUR CES SUJETS TOLÉRANCE "ZÉRO"

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 le sera aussi.

Qui peut être victime ?

Tout.e.s 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, un.e client.e, un.e fournisseur.euse, 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, sanctions.

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 du/de la salarié.e ou du groupe de salarié.e.s qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

QUELQUES CHIFFRES

23%

23% des femmes et 12% des hommes ont déjà reçu des propositions sexuelles insistantes de la part d'un.e collègue, d'un.e client.e, d'un.e supérieur.e hiérarchique.

1/5

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

15%

15% des salariées victimes de harcèlement sexuels déclarent, à terme, avoir perdu leur emploi, soit parce qu'on les a licenciées ou forcées à la démission, soit parce qu'elles sont parties.