

Aujourd'hui encore :

9%

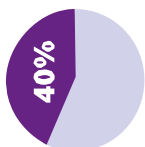
des viols ou tentatives de viols ont lieu au travail.



des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail.

70%

de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur. Pour celles qui parlent, c'est souvent la double peine.



40% estiment qu'après avoir parlé, la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement

**272 400
victimes**

On recense 272 400 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire

**3 femmes
/ jour**

En France, 3 femmes victimes de féminicide ou tentative de féminicide par jour

Avec la CGT, on revendique:

- L'obligation annuelle d'une campagne de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles auprès de l'ensemble des salarié·es sur leur temps et lieu de travail.
- Le respect de l'obligation de l'employeur pour avoir un plan de prévention sur les violences sexistes et sexuelles et un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) généré.
- L'obligation de mise en place de dispositifs de prévention spécifiques pour les travailleuses et travailleurs les plus vulnérables et notamment les jeunes, les précaires, les apprenties, les personnes LGBTI+, les travailleuses de nuit ou en milieu non mixte...
- Des droits pour protéger les victimes de violences conjugales : abrogation des jours de carence en cas d'arrêt maladie, interdiction de licenciement, droit à absences rémunérées pour faire ses démarches, droit à la mobilité géographique et fonctionnelle.
- Des droits pour que les victimes de violences sexistes et sexuelles travaillant dans des entreprises sans représentant·e du personnel puissent être défendues et accompagnées par un syndicat face à leur employeur.
- L'obligation de négociation d'un chapitre sur les violences sexistes et sexuelles au travail dans les accords égalités.

RASSEMBLEMENT

LODÈVE le Mardi 25 Novembre à 12H

Parking de la sous-préfecture

Quels sont mes droits? L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses employé-es... y compris en matière de violences sexistes et sexuelles ! Concrètement, les salarié-es doivent pouvoir travailler dans de bonnes conditions et en sécurité et l'employeur doit prendre des mesures précises qui comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail;
- des actions d'information et de formation;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur a une obligation particulière en matière de violences sexistes et sexuelles. Dans le privé comme dans le public, les textes sont très clairs : il doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans le privé, il a 2 mois pour agir une fois au courant des faits. Si l'une des deux obligations de prévention et d'intervention n'est pas respectée, vous pouvez saisir la justice civile pour demander réparation (auprès des prud'hommes pour le privé et du tribunal administratif pour le public).

Pas besoin d'aller porter plainte pour que l'employeur agisse. Il est obligé de lancer une enquête et de sanctionner, même quand il n'y a pas de plainte et y compris si la plainte a été classée sans suite. De même, si une plainte est déposée, l'employeur ne peut pas se cacher derrière la décision de justice ou attendre que la justice ait tranché : il est tenu d'agir.

Pour prévenir les violences et y mettre fin, on la joue collectif !

Il y a plusieurs enjeux : d'abord ne pas laisser la victime seule, ce qui fait la force d'une affaire de violence sexiste ou sexuelle c'est la parole des femmes et réciproquement, le courage des parole qui dit les violences subies, permet de solidariser le collectif de travail. L'autre enjeu, c'est que c'est une question politique de lutter contre les violences dans la société et au travail. Nous ne sommes pas dans des histoires isolées, mais dans un phénomène social d'ampleur, donc l'enjeu c'est de faire débat avec les collègues sur cette question pour faire grandir l'intolérance aux violences.

Les collectifs savent se mobiliser lorsqu'il s'agit de salaires ou de conditions de travail, alors on fait pareil. On peut commencer par afficher sur les panneaux les affiches CGT, on peut distribuer les violentomètres... Et sur-tout on parle et on croit.



Je suis victime ou témoin de violence, comment je fais ?

Dites-vous bien que ce n'est pas lié à vous, c'est malheureusement le lot de beaucoup de femmes. Les violences sexistes et sexuelles concernent toutes les femmes au travail comme dans la vie, qu'elles soient cadres ou ouvrières, jeunes ou pas, pauvres ou riches...

Surtout, ne restez pas seul-e. Contactez votre syndicat CGT. Ensemble, vous établirez la meilleure stratégie pour faire cesser les violences, mettre l'employeur devant ses responsabilités, obtenir protection et réparation et que l'auteur soit sanctionné. Toutes les actions menées seront faites avec votre accord.