

Comportement

Définition

Exprimer poliment dans un contexte adapté son envie de connaître une personne ou de la revoir, et respecter son éventuel refus	Séduction
Faire des blagues sur les blondes	Sexisme
Faire un commentaire sur le physique ou la tenue d'une personne qui n'a rien demandé ou qu'on ne connaît pas	Sexisme
Tenir des propos salaces	Harcèlement sexuel
Faire des commentaires sur les fesses, les seins, le sexe d'une personne qui n'a rien demandé	Harcèlement sexuel
Insister après un refus ou une absence de réponse	Harcèlement sexuel
Afficher des images à caractère pornographique sur son lieu de travail	Harcèlement sexuel
Envoyer des SMS ou mails sexuels à une personne qui n'a pas consenti à ce « jeu »	Harcèlement sexuel
User de sa position pour obtenir un acte de nature sexuelle	Harcèlement sexuel
Menacer une personne pour qu'elle accepte des avances	Harcèlement sexuel
Toucher/pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti	Agression sexuelle
Embrasser une personne par surprise ou contre son gré	Agression sexuelle
Plaquer une personne contre un mur en dehors de tout rapport consenti et mutuel	Agression sexuelle
Forcer une personne à effectuer un acte sexuel (fellation...)	Viol
Introduire un objet dans l'anus ou le vagin d'une personne de force	Viol

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la loi impose aux entreprises de mettre en place des référent.e.s en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Référent.e désignée parmi les élu.e.s, lorsqu'un CSE est mis en place, et un.e autre par l'entreprise dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Au sein de notre organisation syndicale, Elodie ARTHAUD a été désignée référente.

Si vous êtes victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise, ne restez pas isolé.e, parlez-en à un.e élu.e de notre syndicat ou bien à votre référente Elodie ARTHAUD au 5401 et/ou à elodie.arthaud@st.com

Rappel des chiffres recueillis lors de notre Campagne 2017 sur les violences sexistes et sexuelles à ST :

155 personnes ont répondu au questionnaire dont 54% de femmes.

Parmi elles :

Seulement 16 disent ne jamais avoir subi de violences sexistes ou sexuelles.

18% disent avoir subi au moins une fois des insultes ou des injures liées au fait d'être une femme

34% disent avoir subi des contacts physiques ou gestes non désirés (frôlement, caresse, main au fesse, baiser, etc...)

38% disent avoir subi des attitudes suggestives, obscènes ou gênantes, mais sans contact physique. Et il s'agissait d'un supérieur hiérarchique dans **22%** des cas

54% disent avoir fait l'objet au moins une fois de blagues, propos, rumeurs ou sous-entendus à connotation sexuelle et sur les 46 femmes dans cette situation pour 17 d'entre elles cela venait d'un supérieur hiérarchique (soit **37%**).

70% des 155 personnes ayant répondu ont été déjà été témoins ou informés de tels faits.



Le saviez-vous?

L'Organisation Internationale du Travail a adopté en juin dernier une convention internationale contre le harcèlement au travail, un texte réclamé par l'ensemble des syndicats, dont la CGT depuis plusieurs années. Un accord international historique qui vise avant tout à venir en aide aux travailleuses et travailleurs victimes de violences sexistes et sexuelles (mais aussi pour les victimes de violences conjugales). Pour que cette convention soit applicable en France, il faut que notre gouvernement la signe.

Mobilisons-nous !

Quel est le rôle de votre syndicat dans tout ça?

Le Syndicat ne se substitue ni à l'employeur, ni aux juges, ni aux médecins, ni aux défenseurs

La CGT **Accueille** la victime, **Ecoute** sans jugement, **Accompagne** la victime dans ses démarches, l'**Orient**e vers les services spécialisés (associations d'aide aux victimes, psychologues, médecins, défenseurs des droits, défenseurs syndicaux etc...)

La CGT **Agit**:

- auprès de l'employeur : lui rappelle ses responsabilités car il a, légalement, l'obligation de protéger, d'assurer la sécurité et la santé mentale et physique des salarié.e.s de son entreprise. **Il doit prendre toutes mesures nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et agissements sexistes, d'y mettre un terme et de les sanctionner.**
- En justice, aussi bien au civil qu'au pénal (syndicats représentatifs), en faveur des salarié.e.s pour toute affaire relative au harcèlement sexuel (avec l'accord du/de la salarié.e). Peut se porter partie intervenante volontaire.
- En déclenchant une procédure de droit d'alerte ou de danger grave et imminent

La CGT **Lutte** contre les violences sexistes et sexuelles au travail en revendiquant :

- Des sanctions pour les employeurs qui ne font pas de prévention
- Des droits supplémentaires aux représentant.e.s du personnel pour porter les politiques de prévention et protéger les victimes (expertises financées par l'employeur, moyens supplémentaires pour le/la référent.e...)
- Un plan d'urgence pour la formation (des responsables hiérarchiques, RH et professionnel.le.s) et la prise en charge des victimes (augmentation des subventions destinées aux associations et places d'accueil d'hébergements d'urgence)
- De nouveaux droits pour protéger les victimes (contre le licenciement, les mutations forcées, pour des aménagements de poste et de temps de travail, la mise en place d'un statut particulier pour la victime considérée comme partie intervenante volontaire...)
- Des prérogatives et moyens renforcés pour l'inspection et la médecine du travail

Vous avez des questions générales ou personnelles, contactez la CGT : <http://cgtstcrolles.fr/contact>

Notre page facebook : <https://www.facebook.com/Cgt-Stmicro-Crolles-1632069983729892/?ref=bookmarks>

Site de la CGT sur l'égalité professionnelle et violences sexuelles et sexistes : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>