



## Communiqué de presse intersyndical

### **Pour combattre les violences sexistes et sexuelles au travail, il faut des actes et des moyens. Mobilisons-nous !**

À l'occasion du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, nous exigeons des actes, des moyens et une politique ambitieuse de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la vie, comme au travail.

Si La Fondation des Femmes estime que l'État devrait consacrer de 0,5 à 1% de son budget pour assurer efficacement la protection des victimes de violences conjugales, sexistes et sexuelles en France, l'estimation des moyens nécessaire pour faire de tous les lieux de travail des endroits de ressources et de sécurité pour les femmes reste à construire.

Depuis plusieurs années, les violences sexistes et sexuelles au travail apparaissent sous une lumière crue : le problème est massif et grave et touche les femmes de toutes professions, du secteur privé comme public et de toutes catégories socioprofessionnelles.

#### **Les violences sexistes et sexuelles au travail : un problème majeur de santé publique !**

Harcèlement moral à caractère sexiste, agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol, ne sont pas que des mots : 30% des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail et 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 que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement.

#### **Ça suffit, il faut changer de paradigme.**

La santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses est une obligation de l'employeur. Or, dans le secteur privé comme dans la Fonction publique, cette obligation est insuffisamment respectée. En témoignent l'absence de plans de prévention et le fait que certaines administrations publiques ne répondent pas à leur obligation sur la mise en place de dispositifs de signalement qui restent peu opérationnels et méconnus des agentes de la Fonction publique.

Le 12 avril, la France a ratifié la 190ème Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Une victoire en demi-teinte car le gouvernement français ne l'accompagne pas d'évolutions du droit français. Or, la législation française n'est en l'état pas pleinement conforme à la Convention 190 et à la recommandation 206 qui l'accompagne. Nous demandons donc au gouvernement de franchir une nouvelle étape en matière de prévention, d'obligations et de sanctions pour lutter contre ces violences et renforcer la protection des victimes.

Il est temps que la France s'aligne sur les meilleures législations européennes. En Espagne, les victimes de violences intrafamiliales ont le droit à la mobilité géographique et au changement de lieu de travail, à l'accès à la retraite anticipée, à la suspension de la relation de travail avec emploi réservé ou encore à la nullité de son licenciement dans le cas où il est dû à l'exercice des droits du travail que la loi lui accorde en tant que victime de violence de genre. En Irlande, le gouvernement a approuvé début

septembre 2023 une loi proposant 5 jours de congés payés aux victimes de violences domestiques dans le prolongement sa ratification à la Convention 190 de l'OIT.

Nous demandons que la France aille au bout de ses engagements et que des concertations soient rapidement ouvertes pour intégrer de nouveaux dispositifs dans la loi :

- La mise en place de sanctions pour toutes les entreprises et établissements qui n'ont pas de plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de dispositif de signalement négocié.
- 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.
- L'obligation de formation des personnels des ressources humaines, personnels encadrants, élu·es dans les instances représentatives du personnel (comité sociaux...)
- Des moyens pour que les référent·es harcèlement/violence et les élues VDHA (violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste) puissent jouer leur rôle syndical : prérogatives clairement définies, temps de délégation, formations...
- L'obligation annuelle d'une sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles auprès de l'ensemble des salarié·es sur leur temps et lieu de travail.
- 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 personnes LGBTQIA+, les travailleuses de nuit ou en milieu non mixte...
- 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.
- Un accès aux soins garanti avec le remboursement à 100 % des consultations en psycho-traumatologie pour les victimes.

Plus globalement, nous demandons :

- Une multilatérale pour réaliser un bilan des mesures de 2018 et identifier les nouvelles dispositions à adopter. La construction d'un baromètre annuel pour évaluer le ressenti des salarié·es et des agent·es sur les violences sexistes et sexuelles au travail – qui pourrait être mis en œuvre par exemple par le Haut Conseil à l'Égalité.

**Les violences sexistes et sexuelles au travail ne sont pas une fatalité.**

**A nous de faire respecter le droit du travail et de transformer les situations de travail en gagnant de nouveaux droits pour faire cesser les violences faites aux femmes.**

**Transformer le travail, c'est transformer la société tout entière !**

Paris, le 15 novembre

