



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Centre-Val de Loire



Les interventions de l'Aract Centre Val de Loire en matière de Prévention et lutte contre les agissements sexistes et violences sexuelles au travail

**Des interventions et des formations en partenariat
avec la Fédération Régionale CVL des Centres
d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles**

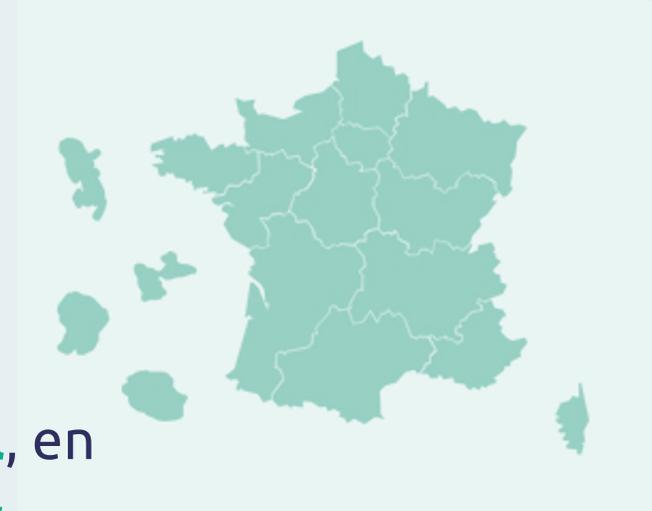
L'Anact et les Aract en quelques mots

1^{er} janvier 2023 - Fusion dans le cadre d'un même EPA, sous tutelle du Ministère en charge du travail, contrat d'objectif et de performance Tripartite :

- **1 Agence Siège nationale**
- **16 agences régionales (Aract)**

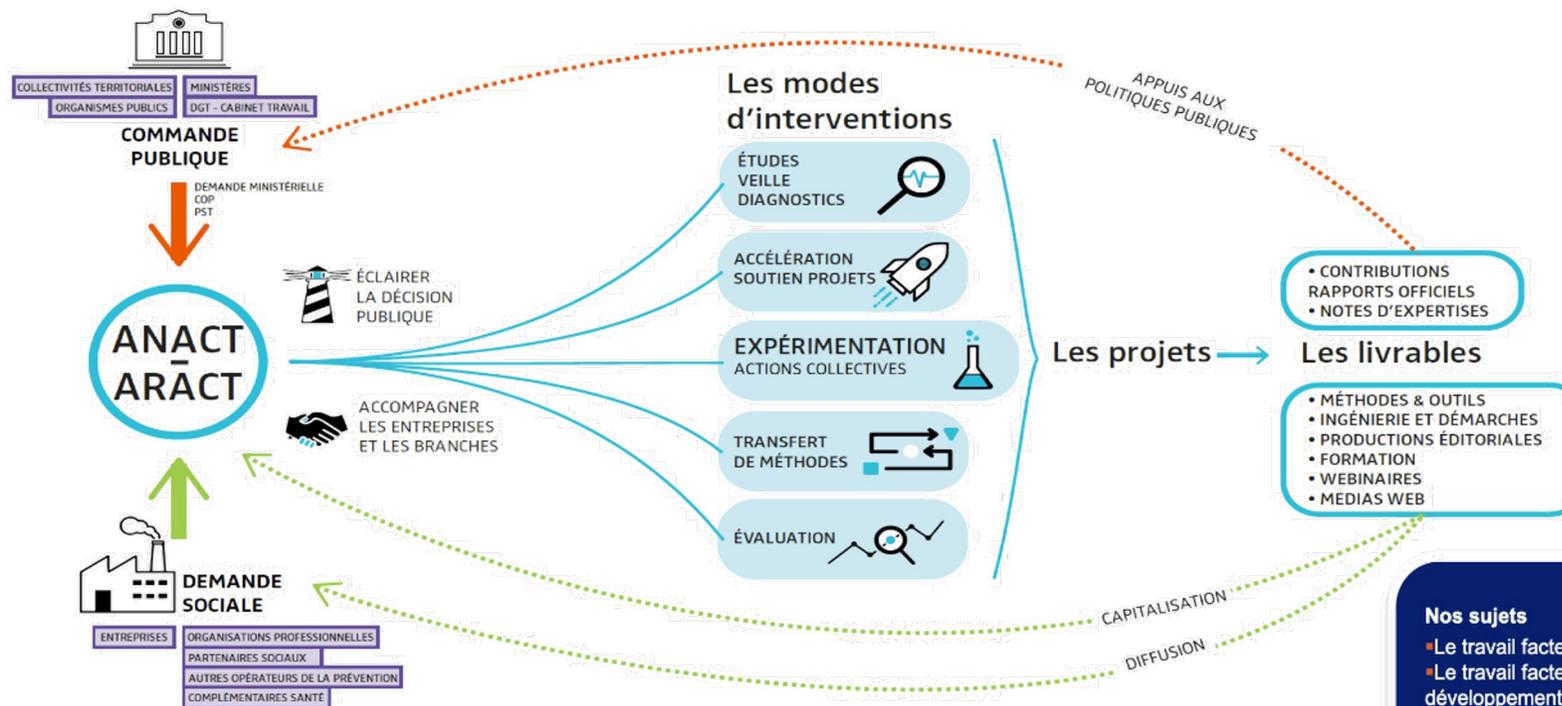
Sa mission :

- Promouvoir **l'amélioration des conditions de travail**, en agissant sur **l'organisation du travail** et les **relations professionnelles**.
- **Concevoir et diffuser des méthodes et outils** pour concilier durablement **qualité de vie au travail** et **performance**.



- Sensibiliser et susciter des démarches d'amélioration des conditions de travail
- Soutenir des projets d'entreprises, de branches et de territoires
- Expérimenter des démarches innovantes
- Animer la réflexion sur les évolutions du travail
- Diffuser, transférer des connaissances, expériences et outils.

L'Aract Centre-Val de Loire



Nos sujets

- Le travail facteur de santé et de performance
- Le travail facteur d'inclusion et de développement des compétences
- La qualité des relations sociales
- L'accès à la qualité de vie au travail pour tous et toutes
- La transformation concertée, numérique et QVT

Accompagner les structures, expérimenter pour capitaliser et outiller

PRÉSENTATION DU CIDFF

Adresse



10 Allée Jean Amrouche 10,
41000 Blois

Contacts



02 54 42 17 39

Le CIDFF de Loir-et-Cher
est ouvert de 9h00 à 12h00
et de 13h00 à 17h00, du
Lundi au Vendredi.

Le CIDFF 41

LES MISSIONS



De quoi parle-ton?

Le projet, de sa
genèse à son
évolution

Les enseignements
de notre
expérimentation, nos
formations et nos
accompagnements
sur le sujet

Les travaux en cours
spécifiques auprès d'un
CFA, plus
particulièrement du
protocole de traitement
de situations

Témoignage du CEFIM

Quelques ressources

#1

Séquence 1

Quelles sont vos perceptions?
De quoi parle t-on?

Situation de travail 1

Une conversation entre 2 collègues féminines à propos de leur collègue masculin:

« On le sait bien, les hommes ne peuvent pas faire 2 choses à la fois »

Est-ce du sexisme?

Sources: extrait brochure d'animation mise en place par les membres du PRST 4
(Plan Régional Santé au Travail Centre Val de Loire)

OUI c'est du sexisme

Propos qui attribuent un type de comportements positifs ou négatifs à un genre.

Ne tombe pas forcément sous une qualification juridique.

Mais ces situations d'entreprise peuvent laisser entendre que ce type de propos est autorisé et il peut y avoir un point de bascule vers des comportements qui causent un préjudice et qui deviennent répréhensibles.

Sources: extrait brochure d'animation mise en place par les membres du PRST 4
(Plan Régional Santé au Travail Centre Val de Loire)

Situation de travail 2

Magali, une responsable, s'adresse au technicien qui rentre de mission avec le véhicule de service :

«- Axel, tu passeras le balai dans le camion s'il te plaît ».

Réponse d'Axel :

«- Chez moi, c'est ma femme qui passe le balai ! »

Est-ce du harcèlement sexuel ?

Sources: extrait brochure d'animation mise en place par les membres du PRST 4
(Plan Régional Santé au Travail Centre Val de Loire)

NON c'est un agissement sexiste

Ce sont des propos sexistes hostiles: le salarié n'aurait peut-être pas réagi de la même manière à un chef de service masculin.

Infériorisation de la supérieure par ses propos en la relayant à son genre féminin

Pas de répétition pour qualifier de harcèlement sexuel

Ces propos créent une ambiance hostile voire offensante

Sources: extrait brochure d'animation mise en place par les membres du PRST 4
(Plan Régional Santé au Travail Centre Val de Loire)

Situation de travail 3

Dans une boulangerie, Claire la vendeuse reçoit tous les jours des commentaires de la part de son collègue boulanger :

- la longueur trop importante de la jupe qui ne laisse pas suffisamment voir les jambes,
- le pull qu'il apprécie car il souligne bien ses formes,
- sa façon jugée suggestive d'emballer le pain, etc...

Est-ce du sexisme ?

Sources: extrait brochure d'animation mise en place par les membres du PRST 4
(Plan Régional Santé au Travail Centre Val de Loire)

Non c'est du harcèlement sexuel

Phénomène de répétition de remarques à connotation sexuelle et sexiste sans consentement.

Situations qui créent un climat dégradant pour la salariée. Elle ne peut exercer son poste normalement.

Elle est constamment ramenée à des allusions sexuelles.

Conséquence potentielle: la salariée met en place des stratégies d'évitement (change sa façon de s'habiller, elle évite de parler au boulanger...)

Sources: extrait brochure d'animation mise en place par les membres du PRST 4
(Plan Régional Santé au Travail Centre Val de Loire)

Situation de travail 4

Le CDD de Sophie se termine après 3 mois dans l'entreprise.

Une semaine avant, Yannick, le chef de service, lui indique qu'il hésite encore sur la prolongation de son CDD. Dans le même temps, il lui propose pour le soir même une invitation à dîner au restaurant.

Est-ce du harcèlement sexuel ?

Sources: extrait brochure d'animation mise en place par les membres du PRST 4
(Plan Régional Santé au Travail Centre Val de Loire)

Oui cela peut être constitutif de harcèlement sexuel

C'est l'exception à la répétition.

Est considéré comme du harcèlement sexuel assimilé sans nécessité de répétition le fait d'exercer une pression grave dans le but (réel ou apparent) d'obtenir un acte de nature sexuelle. Il s'agit là d'un chantage sexuel.

Dans la situation, il y a l'apparence d'une mise en relation entre le renouvellement de contrat et le fait d'aller dîner... Et peut-être d'obtenir des faveurs sexuelles.

Sources: extrait brochure d'animation mise en place par les membres du PRST 4
(Plan Régional Santé au Travail Centre Val de Loire)

Situation de travail 5

Fabrice est une nouvelle fois tuteur d'un jeune apprenti qui, cette fois, est une femme, Esther.

Au moment de la pause ils rejoignent quelques salariés à la machine à café.

Pour faire rigoler les collègues, Fabrice, qui a sur lui son tournevis, le glisse entre les cuisses de l'apprentie :
« Alors ça te fait quoi d'avoir quelque chose de dur entre les jambes ? »

Est-ce du harcèlement sexuel ?

Sources: extrait brochure d'animation mise en place par les membres du PRST 4
(Plan Régional Santé au Travail Centre Val de Loire)

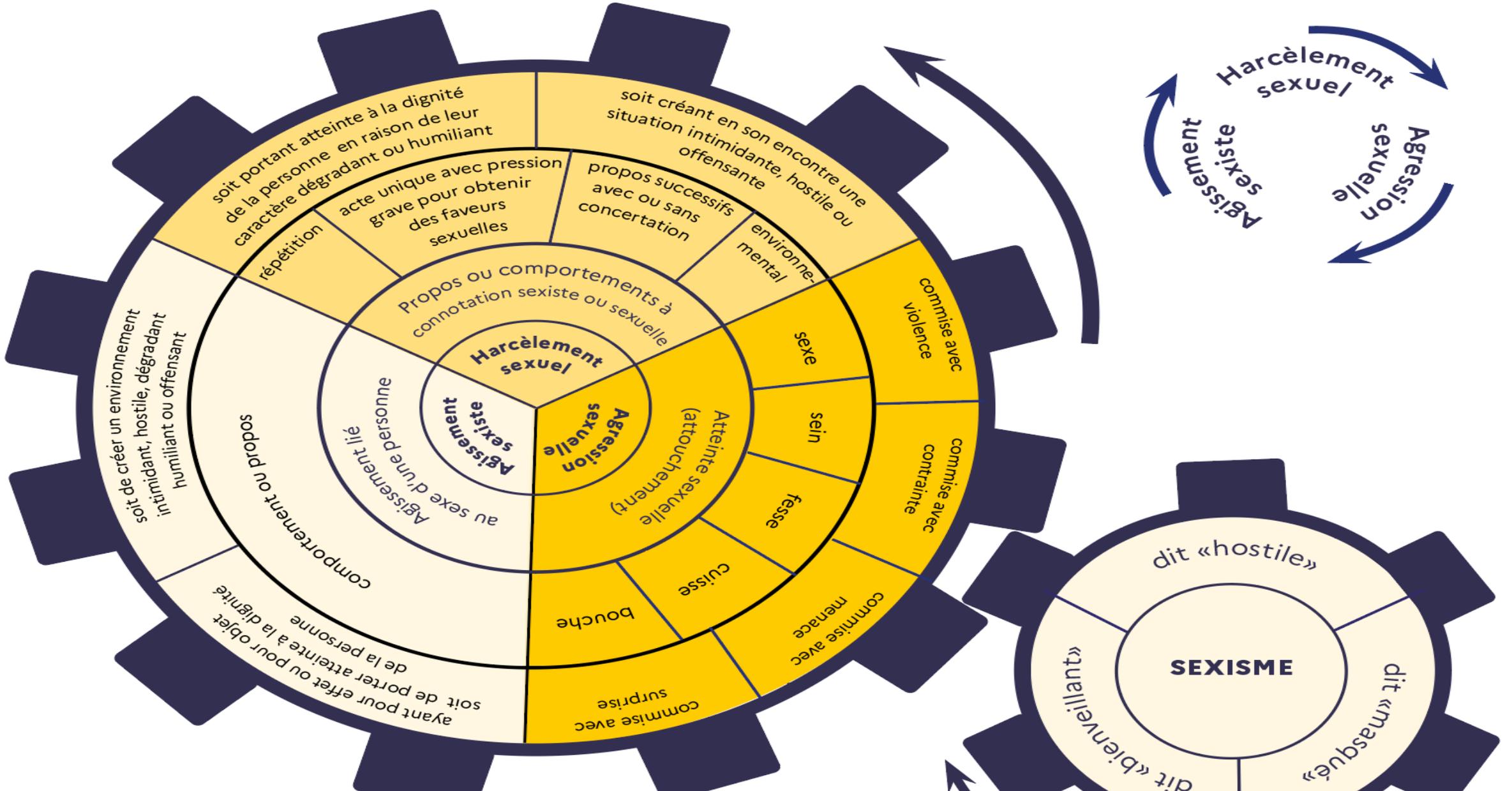
Non, c'est une agression sexuelle

Il ne s'agit pas de harcèlement sexuel, dès lors qu'il y a:

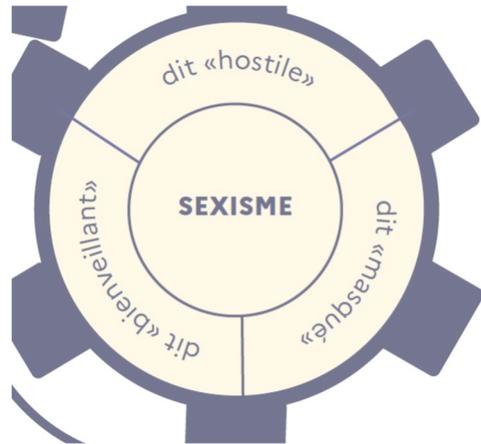
Contact physique, non consenti, de nature sexuelle (sur les 5 parties du corps: bouche, poitrine, fesses, sexe, cuisses)

Contact exercé soit avec contrainte (bloquer une salariée contre un mur), menace, ou comme ici surprise.

Sources: extrait brochure d'animation mise en place par les membres du PRST 4
(Plan Régional Santé au Travail Centre Val de Loire)



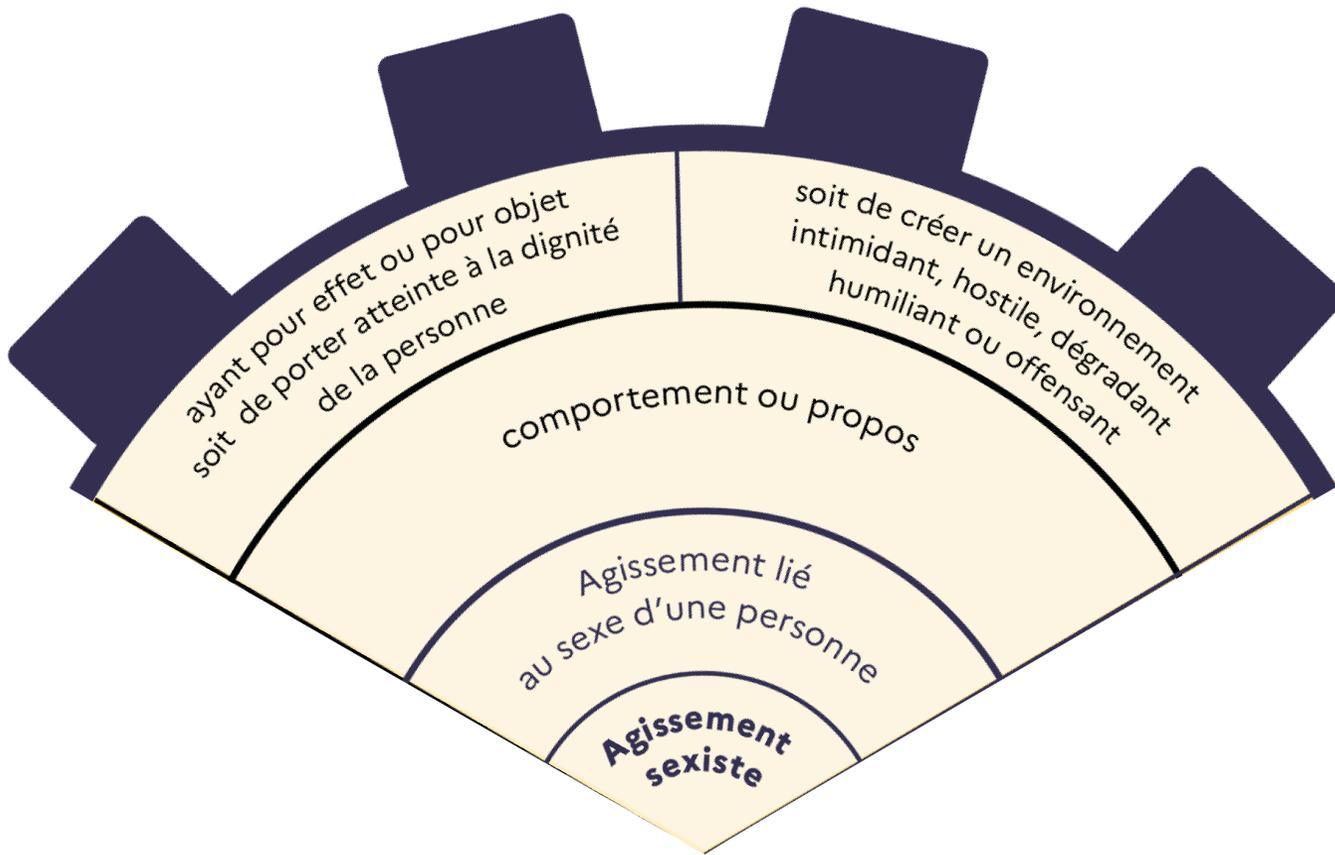
Les représentations sexistes, terreau des violences sexistes et sexuelles



- ✓ **Le sexisme blaveillant :**
 - Propos familiers / paternalistes
 - Valorisation de compétences considérées comme complémentaires et renvoyant aux stéréotypes de sexe
- ✓ **Le sexisme masqué :**
 - Blagues déplacées / Répartition des tâches selon des stéréotypes sexistes
 - Exclusion de certaines actions
- ✓ **Sexisme hostile :**
 - Injures / propos dégradants / infériorisants
 - Remarques culpabilisantes responsabilités familiales



L'agissement sexiste



Un propos sexiste devient un agissement sexiste (au sens code du travail) s'il :

- a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité
- ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant

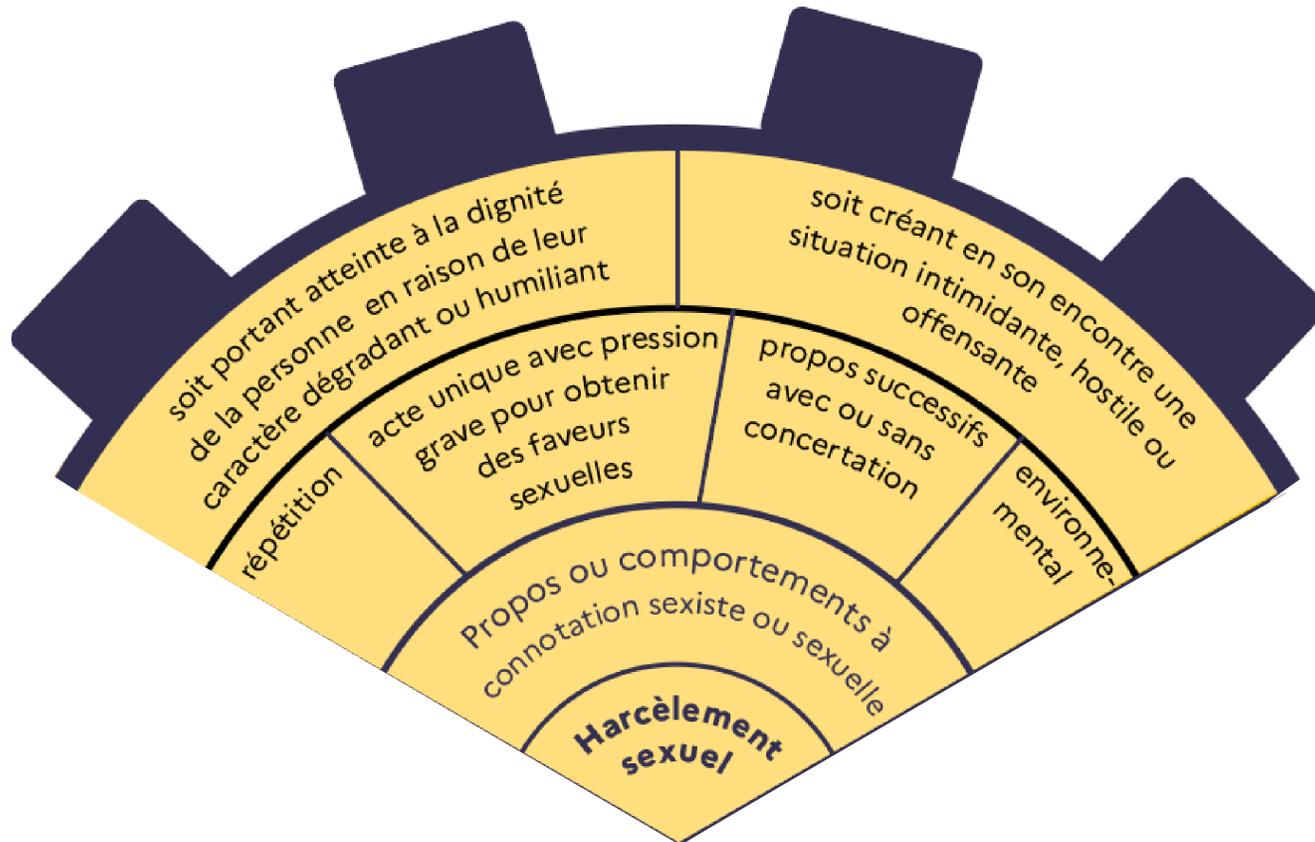
Corolaire en droit pénal : l'outrage sexiste

Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Sanction pénale:

Une contravention de 5^{ème} classe (pouvant aller jusqu'à 1500 euros, possible stage de sensibilisation et TIG possible de 20 à 25h)

Le harcèlement sexuel



Répétition:

Des propos répétés sur les « fesses d'un·e collègue)

Pression grave en vue d'obtenir un acte de nature sexuelle:

« si t'es gentille ce soir, on parlera de ton passage en CDI »

Environnemental même si non dirigé vers la personne:

affiches dans les vestiaires, fond d'écran...

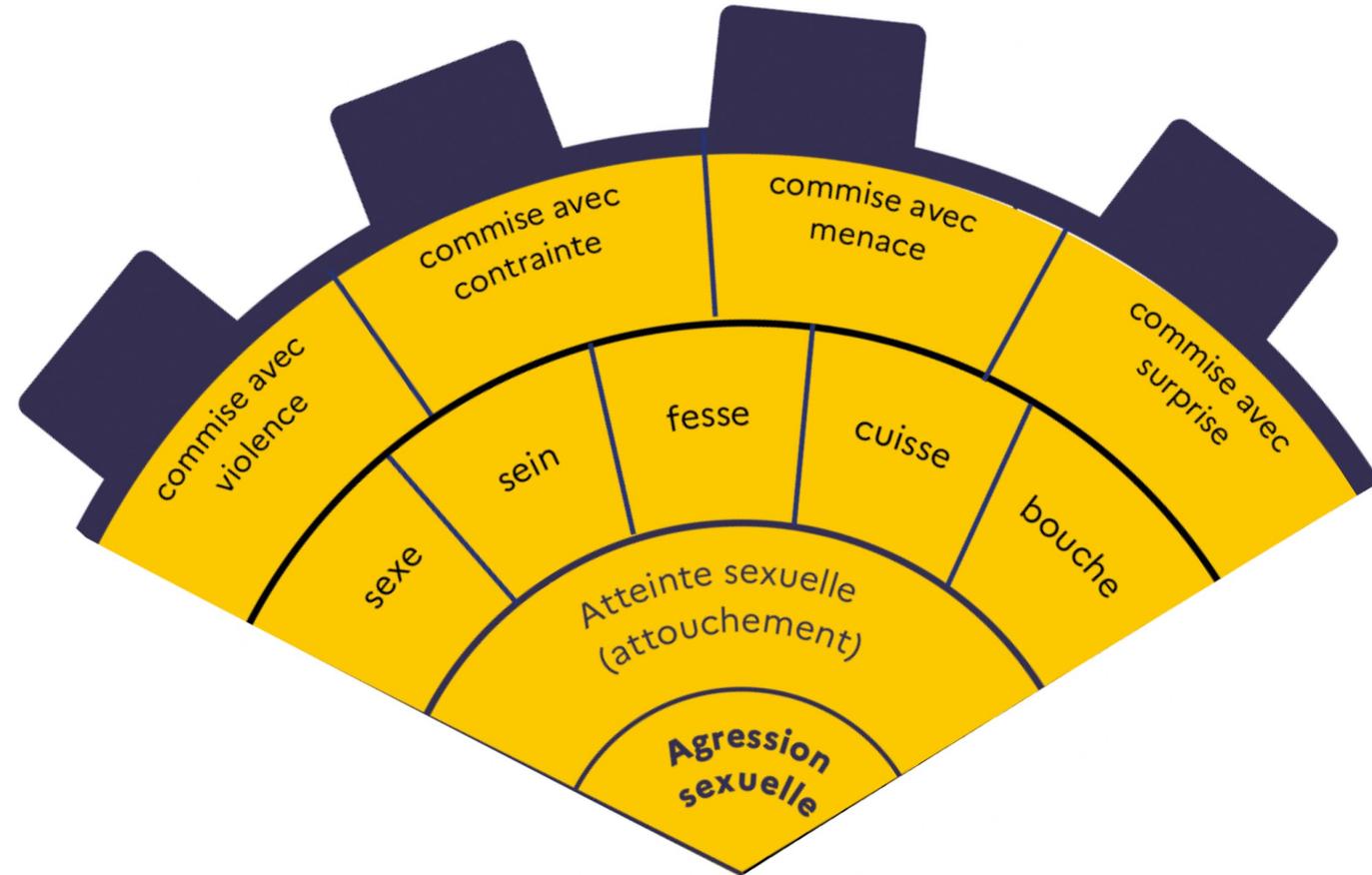
Actes d'un groupe avec concertation ou sans concertation mais ayant connaissance de la répétition.

C'est un délit

Sanction pénale: Peine de base 2 ans de prison et 30000 euros d'amendes

La sanction disciplinaire peut aller jusqu'au licenciement.

L'agression sexuelle



C'est un délit

Sanction pour une agression sexuelle

(sans facteur aggravant) = délit

5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.

Un suivi socio-judiciaire possible).

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise ».

Le viol

C'est un crime

Sanction pour un viol

(sans circonstances aggravantes) = crime

Le viol est un crime puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Le continuum des violences



Agissement sexiste

2015 : Article L. 1142-2-1 du Code du travail

2016 : Article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

(nouvel article du XXX)

Outrage sexiste

Article 621-1 du Code pénal

Outrage sexiste aggravé

Harcèlement sexuel

2012 : Article L. 1153-1 du Code du travail modifié en août 2021

et 6 bis de la loi de 1983 (nouvel article du XXX)

Article 222-33 du Code pénal

Agression sexuelle

Articles 222-2 et suivants du Code pénal

Le viol

Article 222-23 du Code pénal

Sources: Aract CVL

Impacts des agissements sexistes et des violences sexuelles

Impacts individuels	Impacts sur le collectif	Impacts pour l'entreprise
<p>Fort risque psycho-social pour la/les victime(s).</p> <p>Modification de sa façon de s'habiller, censure de ses propos. Repli sur soi, perte de confiance, doutes sur ses propres perceptions. Isolement. Stratégie d'évitement/renoncement (à se rendre dans une réunion professionnelle, à postuler à un poste, à prétendre à une évolution professionnelle, ...). Absentéisme.</p> <p>Difficulté à se concentrer. Troubles musculo-squelettiques, troubles somatiques, troubles du sommeil et du comportement alimentaire. Troubles comportementaux : violence, agressivité, épuisement, risque dépressif, risque suicidaire.</p>	<p>Dégradation des relations collectives. Insécurité. Perte de sens. Perte de confiance dans l'entreprise. Compensation de l'absentéisme, report de charges sur d'autres salariés. Culture d'entreprise permissive.</p>	<p>Baisse de la productivité, de la créativité, de la performance, de la qualité. Démotivation des salariés. Dégradation des relations sociales.</p> <p>Absentéisme, compensation de l'absentéisme. Inaptitude professionnelle.</p> <p>Contentieux prud'homaux. Contentieux tribunal correctionnel.</p> <p>Manque d'attractivité. En terme RSE, dégradation image, réputation, publicité non maîtrisée.</p>

#2

Séquence 2

Le projet: sa genèse et son évolution

La genèse du projet

AAP du
secrétariat
d'état
chargé de
l'égalité
entre les
femmes et
les
hommes

Partenariat
régional
FRCIDFF
et Aract
CVL pour
répondre à
cet AAP

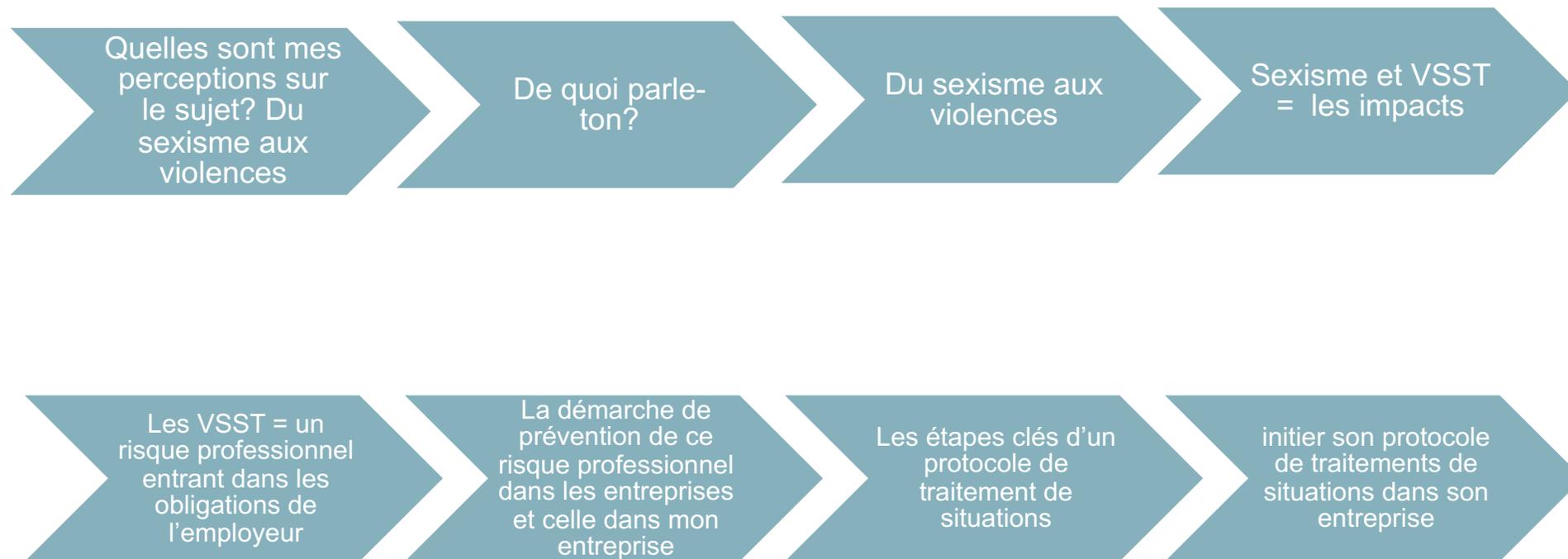
Sensibilisation
des entreprises
dans les 6
départements
de la région
CVL et
engagement
d'une partie de
celles-ci

Accompagnement
collectif des
entreprises en
ateliers avec des
travaux
d'intersession

Capitalisation
et transfert
(concrètement
: affiche/ quizz
d'animation)

Formations en intra et en inter- entreprise/ structure

Exemple de séquences de 2 journées de formation en intra (structure associative)



**Exemple
d'Accompagnement
souvent après 1 journée
de formation d'1 à
2 jours**

- **Présentation de la démarche, accompagnement à la mise en place d'un comité de pilotage et des règles par une Charte de fonctionnement - incluant la question de la médiation de projet**
- **Apports méthodologique et méthodique sur une démarche de prévention du risque professionnel VSST : retour sur la dynamique de prévention des risques (les 3 niveaux en lien avec les facteurs de risques, les indicateurs de l'impact de la prévention)**
- **Apports méthodologique et méthodique sur la construction et le contenu du protocole de traitement de situations**
- **Apports méthodologique et méthodique sur l'intégration du risque dans un DUERP (1 jour) : les unités de travail, l'intégration de données sexuées.**
- **Apports méthodologique et méthodique à la construction d'une démarche de « transfert » (communication du plan d'action de prévention auprès des salarié.e.s, des fournisseurs, ...)**
- **Bilan et Retour d'expériences**

**2023 et
2024**

En 2023:

Retour d'expériences mené par ateliers auprès des structures accompagnées ou formées en vue de capitaliser pour la rédaction d'un kit à destination des référents (Kit à venir Anact)

Monographie d'entreprise sur la prévention des agissements sexistes, harcèlement sexuel et violences sexuelles au travail (en région CVL: GRDF)

En 2024:

Club proposé aux référent.e.s en charge de la prévention des agissements sexistes et violences sexuelles au travail

Objectifs: Montée en compétences par des outils ludo-pédagogiques, de co-développement et rompre l'isolement des référent.e.s

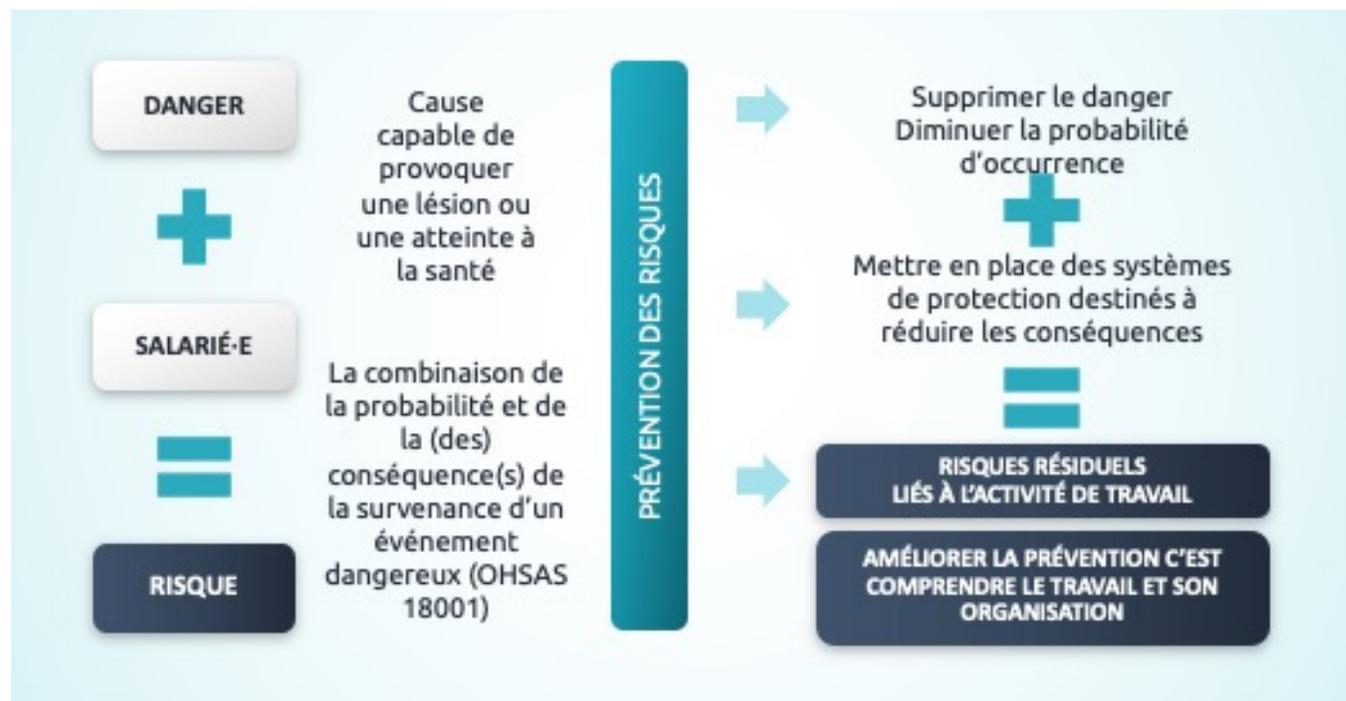
Kit à destination des référent.e.s en entreprise à paraître en septembre et décembre 2024

#3

Séquence 3

Les enseignements de notre expérimentation, nos formations et nos accompagnements sur le sujet

Les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail Sont des risques professionnels entraînant des obligations pour l'entreprise



Le risque professionnel est la probabilité, pour un salarié exposé à une situation dangereuse lors de son activité professionnelle, de subir des effets nocifs pour sa santé physique et mentale.

Les objectifs des 3 niveaux de prévention

Prévention primaire

Pour limiter et réduire les causes et facteurs de risque

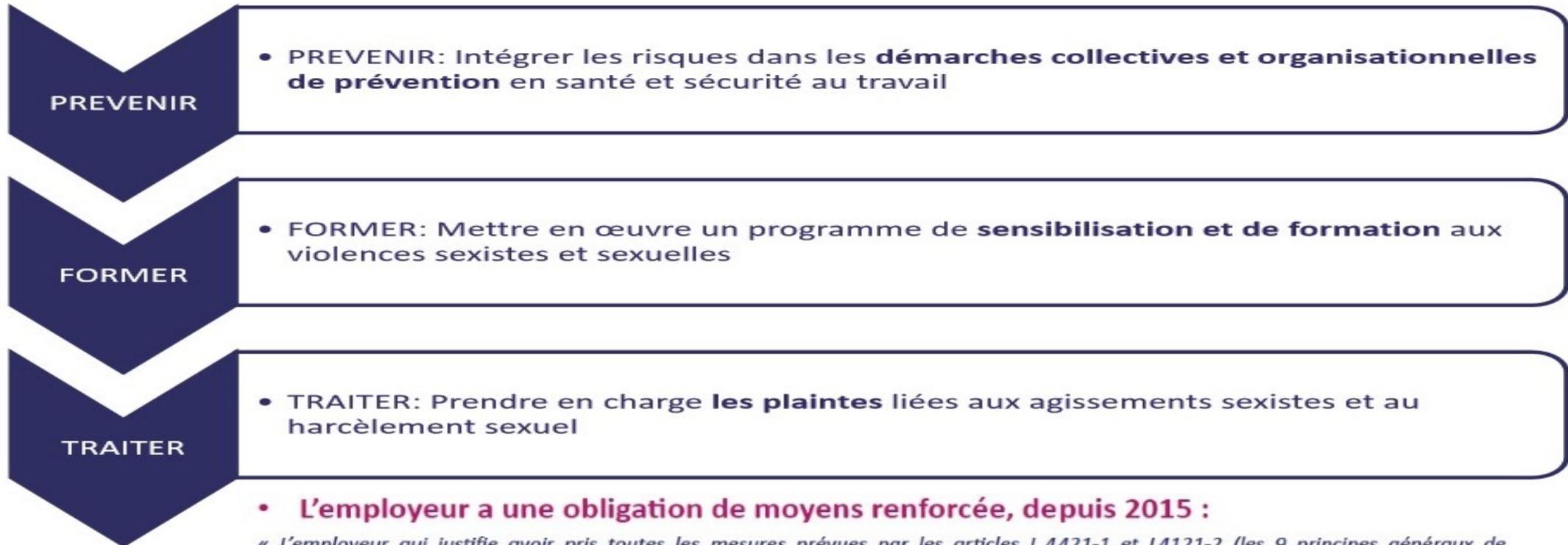
Prévention secondaire

Pour savoir reconnaître et dépister les situations à risque

Prévention tertiaire

Pour qualifier et accompagner les situations avérées

Autre façon de le dire pour la prévention du sexisme



• **L'employeur a une obligation de moyens renforcée, depuis 2015 :**

« L'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4421-1 et L4121-2 (les 9 principes généraux de prévention) du code de travail ... » (Cour de cassation 25 nov. 2015) : L'employeur a ainsi pu écarter sa responsabilité.

Liabilité des actions	Court terme (Compensatoire/Conservatoire)	Long terme (Amélioration durable)	Niveau de prévention
Agir sur l'organisation			PRIMAIRE
Agir sur la technique			SECONDAIRE
Agir sur la personne			TERTIAIRE

Prévention primaire

Prévention des risques et élaboration de mesures organisationnelles ou collectives :

- Identifier les facteurs de risques et les facteurs ressources existantes en prévention
- Analyser certaines situations de travail pouvant présenter (ou ayant présenté) un risque de VSST. Repérer et analyser les facteurs de risques et facteurs ressources
- Intégrer le risque d'agissements sexistes, de harcèlements sexuels et d'agressions sexuelles dans le DUERP / et le PAPRIPACT
- Mettre en place des mesures organisationnelles de prévention (organisation/mixité, collectifs de travail, conditions d'emploi, conditions de travail, articulation des temps)
- Négocier un accord ou un plan d'action d'égalité professionnelle avec un volet prévention des VSST
- Mettre en place un questionnaire VSST

Prévention secondaire

Informier, sensibiliser, former et de montée en compétences

- **Mettre en place des actions d'information obligatoire** sur la réglementation dans les réseaux de communication interne : règlement intérieur, affichage, courriel, intranet, livret..., information aux nouveaux arrivants
 - **Développer des actions sensibilisation et de formation** pour prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel à destination des dirigeants, RH, managers, salariés, référents, préventeurs
- **« Le règlement intérieur rappelle (...) les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code » (Article L.1321-2).**
 - **Les éléments à préciser concernant ce sujet :**
 - La nature des interdictions (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle)
 - Les sanctions pénales encourues
 - Voies de recours civiles et pénales
 - Les coordonnées des autorités et services compétents
 - Les personnes à contacter en interne (cf. diapo suivante).
 - **Et l'entreprise peut ajouter :**
 - Les sanctions disciplinaires possibles
 - Son engagement dans la prévention (tolérance zéro...)...

Prévention tertiaire

Élaborer un dispositif de remontée de situation et de traitement des situations

Élaborer une procédure de traitement de situations avérées ou en risque de l'être

Élaborer des procédures d'enquêtes

Traiter, prendre en charge une plainte/une situation

Alerter, recueillir les plaintes : boîte mail dédiée, permanence, cellule d'écoute et référents...

Informer, orienter et accompagner les personnes victimes,

Reconnaître et évaluer la situation,

Mener une enquête interne sérieuse et impartiale : entretiens victime, auteur-e, témoins, recueil de pièces, etc...

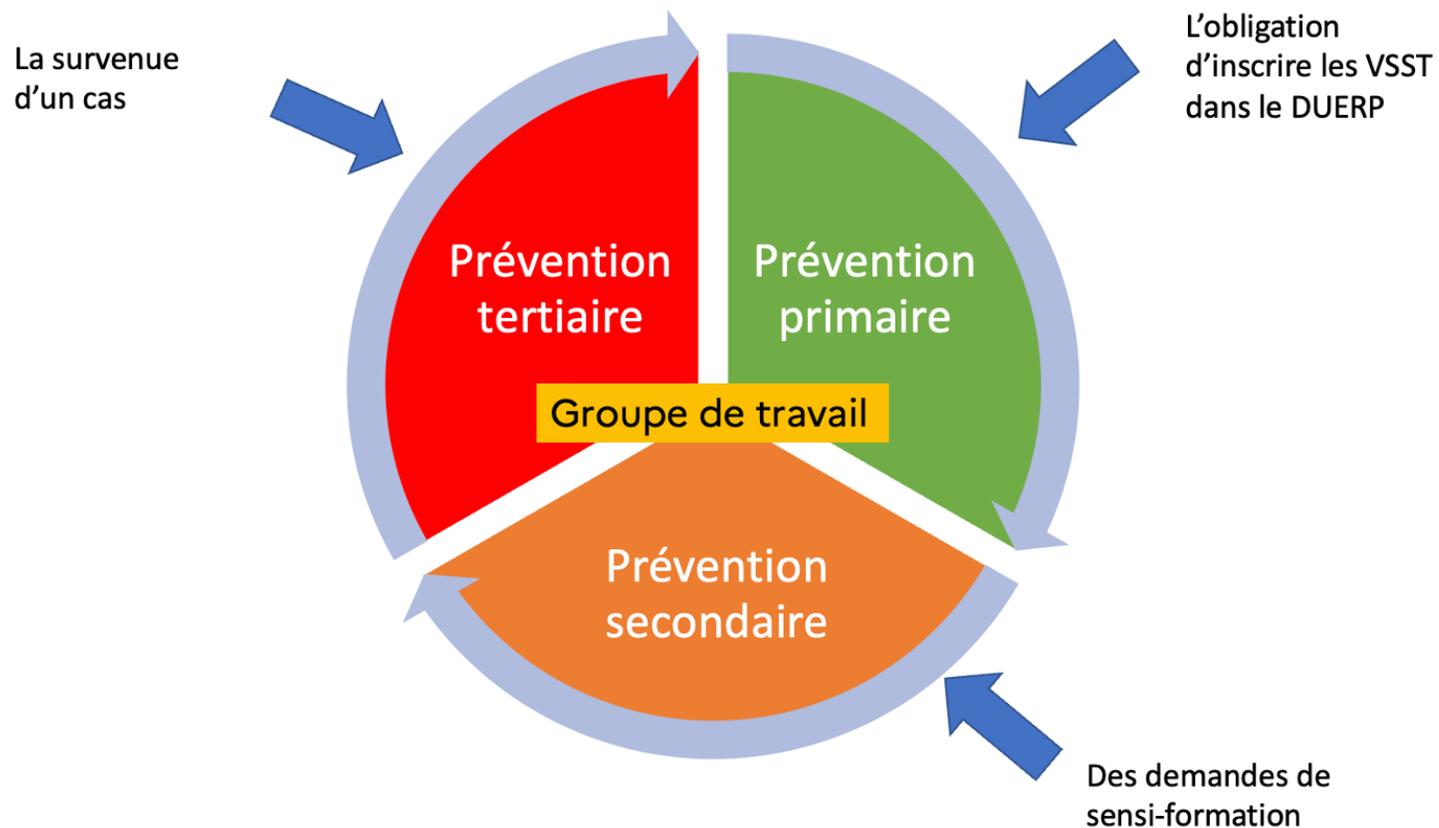
Protéger, faire cesser les faits, éloigner (mesures conservatoires). Informer les personnes concernées du suivi de l'enquête,

Sanctionner l'auteur-e,

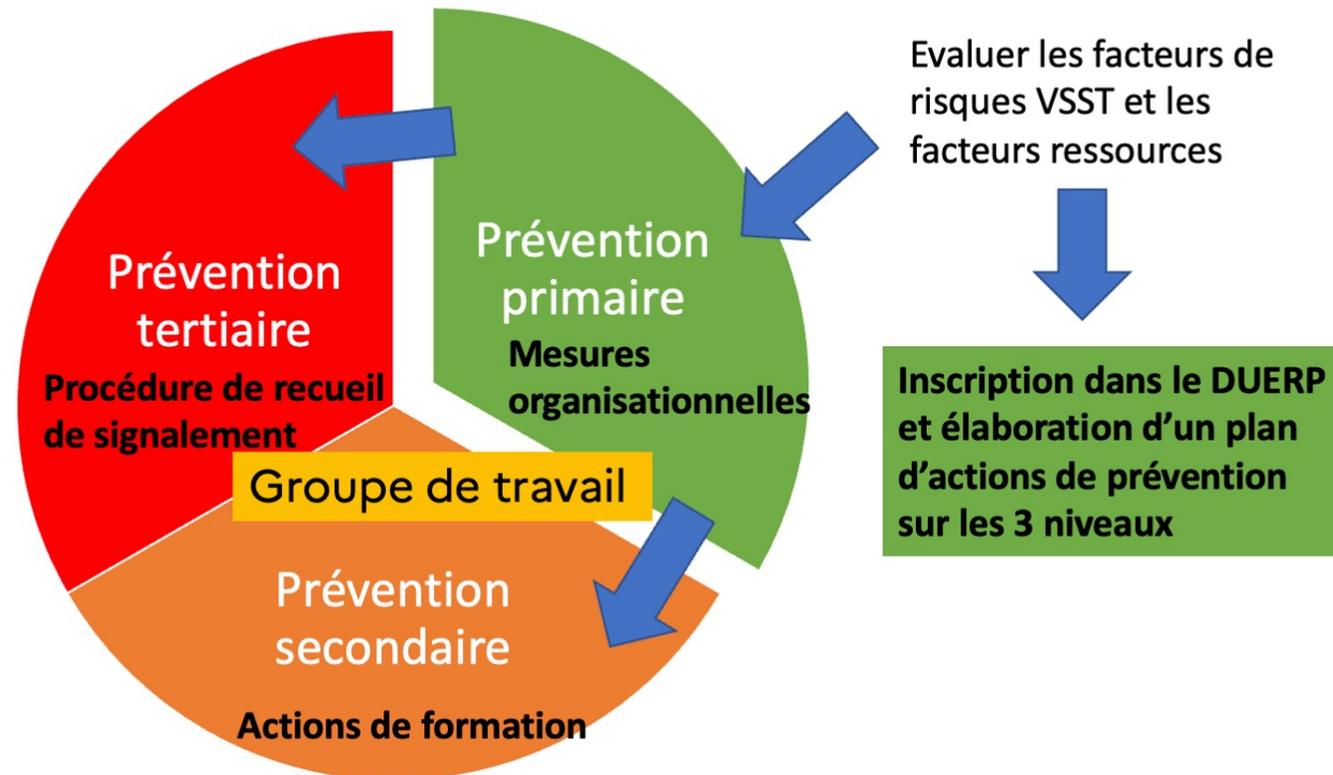
Agir auprès des équipes de travail,

Faire remonter la situation pour tirer des enseignements et donc renforcer la prévention primaire.

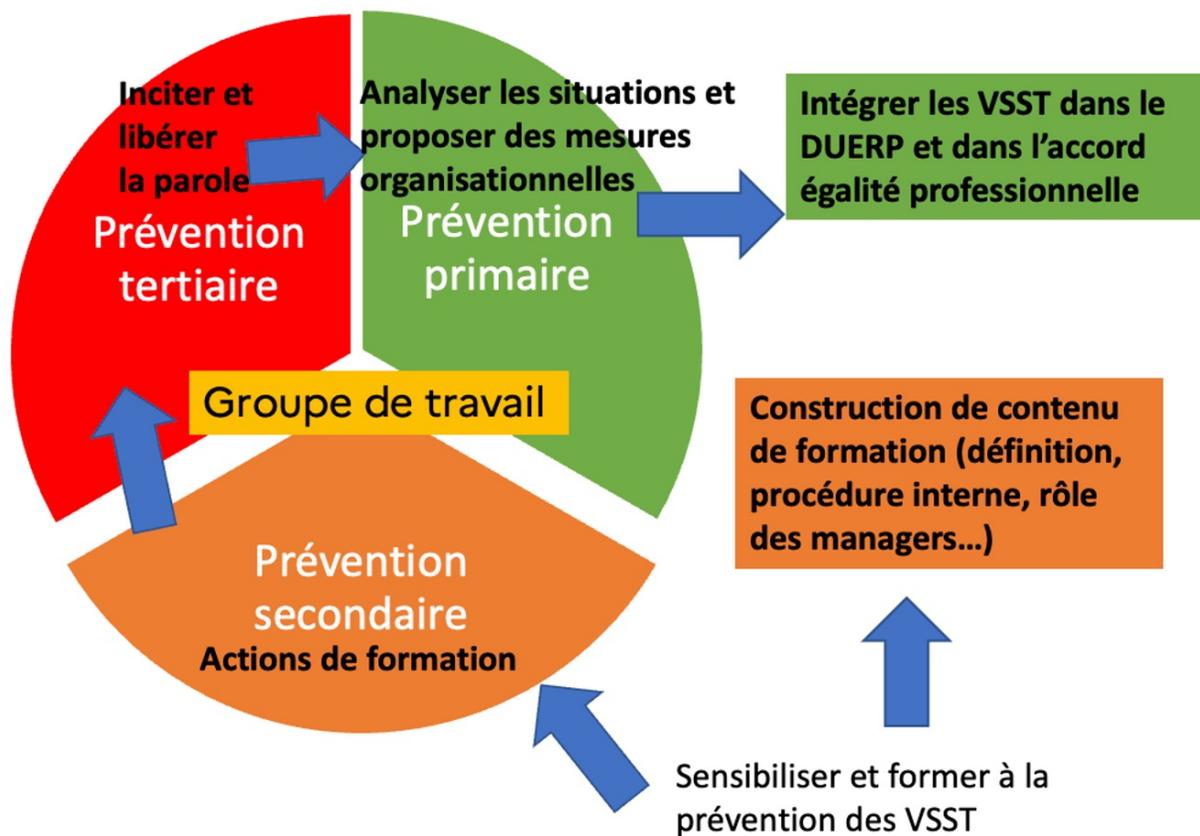
Les 3 niveaux de prévention



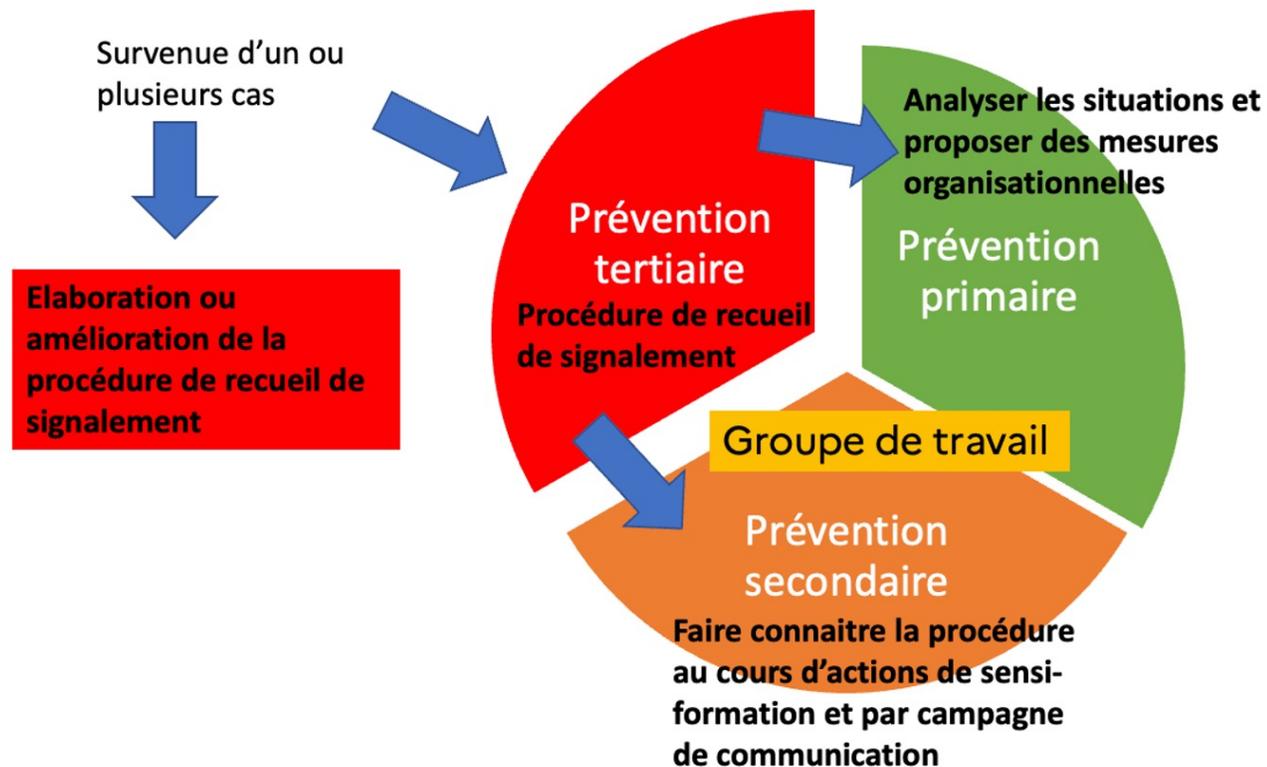
Entrée en prévention primaire



Entrée en prévention secondaire



Entrée en prévention tertiaire



les facteurs organisationnels des VSST

Approche Anact/ Aract

ORGANISATION

Faible degré de mixité : secteurs à prédominance masculine mais aussi féminine, Répartition sexuée des postes, métiers, tâches

PARCOURS

Statut d'emploi précaire : contrat court, statut intérimaire, stagiaire, étudiant, alternant, en situation de mobilité/recrutement/promotion

TRAVAIL

Poste très dépendant de la hiérarchie ou des collègues, manque d'autonomie, relations très hiérarchisées ou au contraire très informelles, faible soutien du collectif, travail isolé, objectifs chiffrés importants, relations public/patient/client,

TEMPS

Travail le soir, de nuit, Rythmes contraints, Déplacements, Horaires atypiques...

Agissements
sexistes,
Harcèlement sexuel,
Agressions
sexuelles

Exemple d'actions pour agir sur les facteurs de risque

Facteurs de risque au sexisme	
Faible degré d'autonomie	Composition des équipes : pas de femme ou d'homme seul (surtout nouveaux arrivants) Répartition du travail, des tâches confiées aux femmes et aux hommes Toilettes et vestiaires F/H séparés
Statut d'emploi précaire	Information des candidats qui viennent passer un entretien de recrutement Dispositif / Livret accueil « nouveaux arrivants » / Suivi RH Binômeage / Tutorat
Forte dépendance à une autre personne	Possibilité d'échanges avec des collègues, possibilité de se faire aider dans son travail Cloisons et portes vitrées à mi-hauteur
Travail de relation usager, patient, fournisseur	Soutien du collectif. Procédure d'intervention du management ou de l'équipe si cas Clauses de bonne conduite auprès des fournisseurs / Charte relation client-usager Tenue hôtes-ses : Proscrire tenues sexuées
Travail de nuit et horaires atypiques	Couloirs bien éclairés Conditions de retour au domicile

Les étapes clés pour traiter les VSST les structures employeuses



Mise en place
d'un dispositif
de recueil
de remontée
de signalement

Réceptionner
le signalement
Et en accuser
réception

Procéder à
un premier
échange avec
l'auteur du
signalement et
de la victime si
elle n'est pas
l'autrice du
signalement

Procéder à
une première
évaluation des
fait

Premiers résultats
d'analyse des faits:

- Faits ne contenant pas des
composantes d'agissements
sexistes et de VSST
- Faits contenant des
composantes d'agissements
sexistes ou de violences
sexuelles



Faits contenant les composantes d'agissements sexistes



Procéder à un entretien complémentaire avec l'auteur du signalement, la victime, les témoins, la personne mise en cause



Les résultats de l'enquête font l'objet d'un rapport d'enquête



Sanction si les faits sont avérés



Faits contenant les composantes du harcèlement sexuel ou de violences sexuelles



Collecter les éléments de preuves (directes et indirectes) en respectant le principe de loyauté de la preuve



Mise en œuvre et évaluation des actions de prévention (3 niveaux) et analyse de la procédure pour améliorer



Faits ne contenant pas les composantes d'agissements sexistes, de HS ou de VSST



Faits à analyser tout de même car peut être le signal d'un dysfonctionnement ou d'un mal être



#4

Séquence 4

Les travaux en cours spécifiques auprès d'un CFA, plus particulièrement du protocole de traitement de situations

Un constat et 3 hypothèses de situations concernant les apprenti·e·s

= la démarche de prévention pour les salarié·e·s est incomplète.
Ne prend pas en compte toutes les situations de VSS potentiellement vécues par les apprenti·e·s

VSS subie par
l'apprenti·e mais
exercée par un
personnel du CFA

VSS vécue entre
apprenti·e·s au CFA
ou à l'internat

VSS subie par
l'apprenti·e mais
exercée dans
l'entreprise

Un préalable légal à prendre en compte

Article 40 du code de procédure pénale

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

La non dénonciation de crime

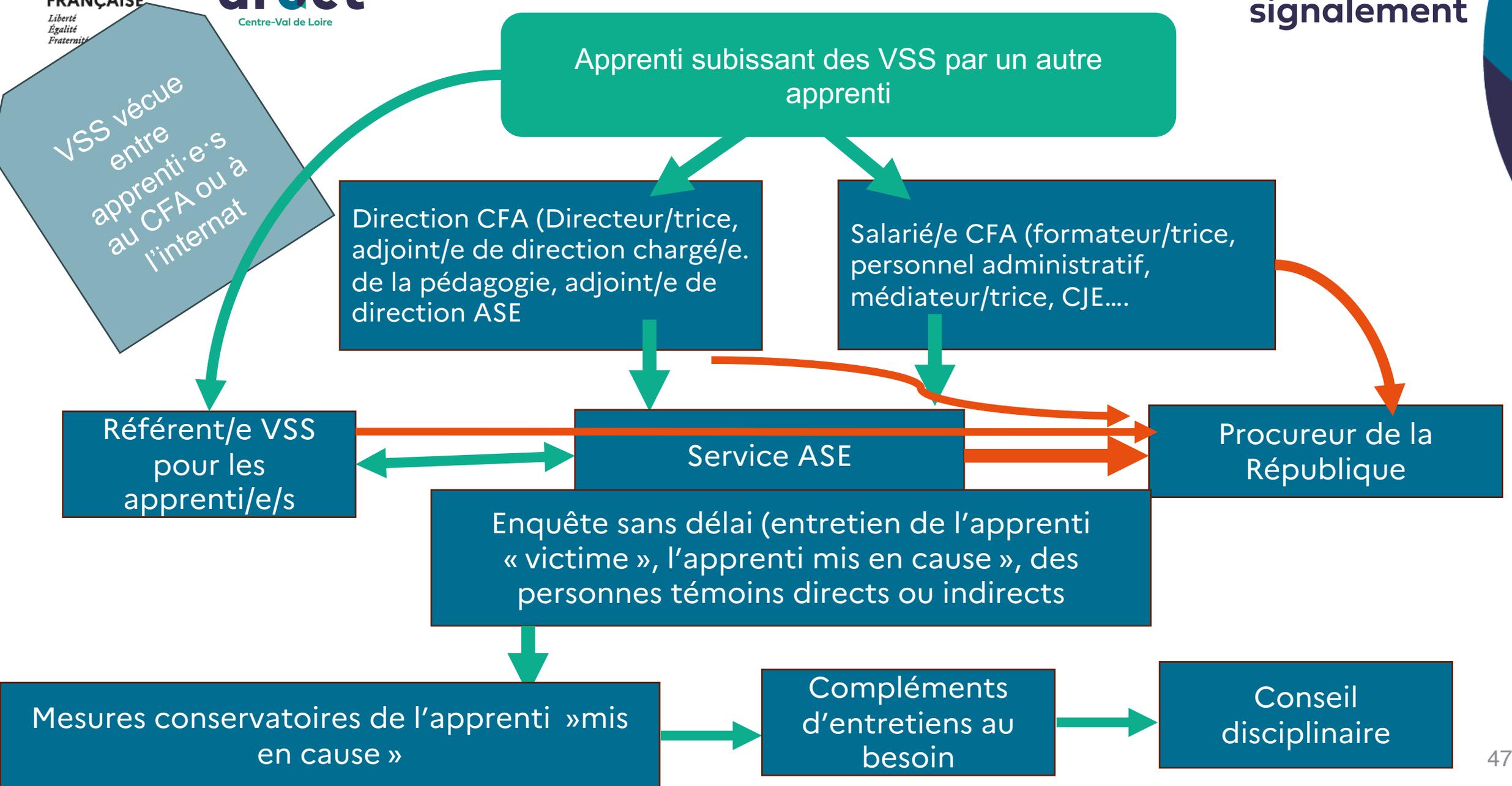
Obligation de dénoncer un crime (auprès des autorités judiciaires ou administratives)

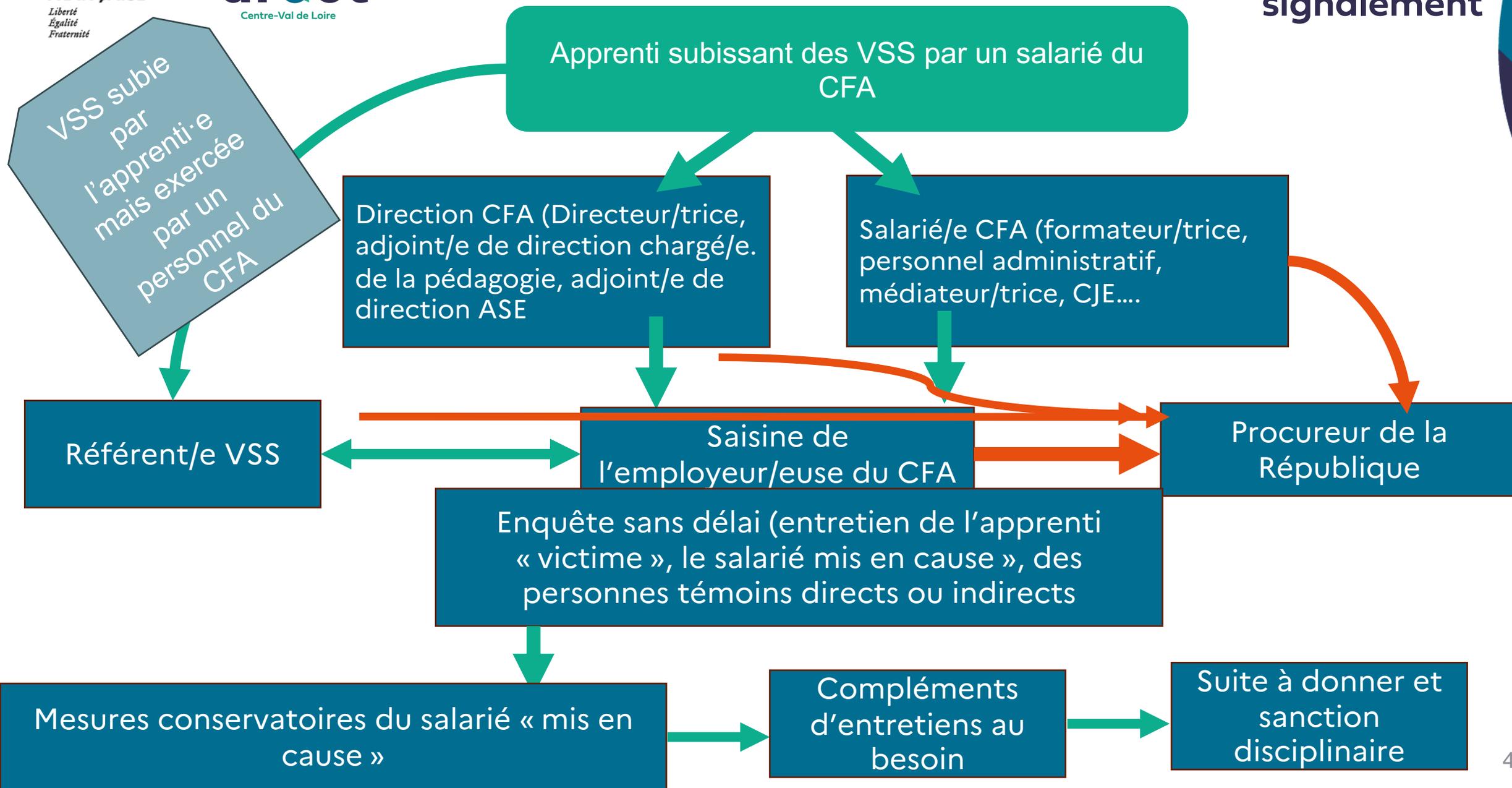
- dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets
- ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés

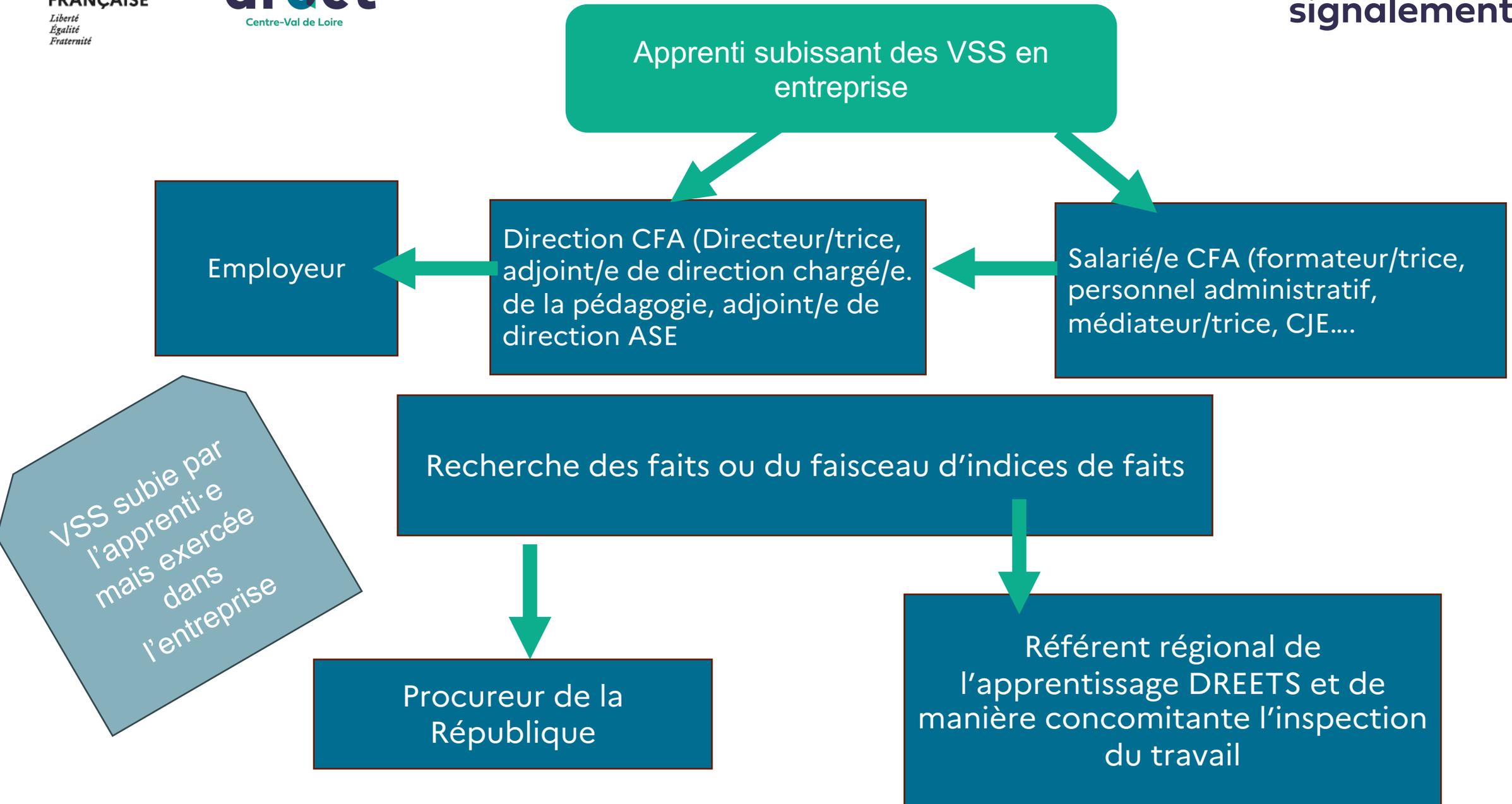
La non dénonciation de délit

Obligation de dénoncer certains délits (auprès des autorités judiciaires ou administratives) notamment en cas:

- de Privations, ou mauvais traitements, ou agressions ou atteintes sexuelles
- infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse.







#5

Séquence 5

Témoignage,
Katia Lacourte, référente mixité
CEFIM

#6

Séquence 6

Quelques ressources

Quelques ressources

Guide du Ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-reagir-face-au-harcèlement-sexuel-et-aux-agissements-sexistes>

Guide du Ministère de la transformation de la fonction publique « lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique »(novembre 2022)

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-la-fonction-publique-guide-des-outils-statutaires-et-disciplinaires>

Ressources de l'Anact

- <https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger>

Jeu sexisme sans façon :

- <https://www.centre.aract.fr/outils-violences-sexistes>

Affiches de prévention des agissements sexistes

<https://www.centre.aract.fr/outils-violences-sexistes>

Quizz sur les VSST

<https://www.centre.aract.fr/outils-violences-sexistes>

Diaporama présentation réunion de sensibilisation

<https://www.centre.aract.fr/outils-violences-sexistes>

Le violentomètre spécifique harcèlement sexuel au travail

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/10/Violentometre-CGT.pdf>

Quelques ressources: vidéo

Vidéo « La tasse de thé »: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=la+tasse+de+th%C3%A9#fpstate=ive&vld=cid:c3775c98,vid:yj5NcMew6qc,st:0>

→ Film «Une femme comme moi», réalisé par Johanna Bedeau, en partenariat avec la MIPROF et téléchargeable sur <https://stop-violences-femmes.gouv.fr>

→ Muriel Salmona, le psycho-trauma: <https://youtu.be/WuzUO697lw8>

→ Les excuses bidons des agresseurs sexuels: <https://youtu.be/BYwj9oP5ew0>

→ La mécanique sexiste: <https://www.youtube.com/watch?v=J-INHJTEWuY>

→ Amélie et Thibaut, Défenseur des droits: <https://www.youtube.com/watch?v=huYwFfJPntI>

→ Histoire droit des femmes: <https://www.youtube.com/watch?v=NcRzOTyKw8w>

Les ressources syndicales

FO

<https://www.force-ouvriere.fr/lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail>

CGT

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/sexisme/>

medef

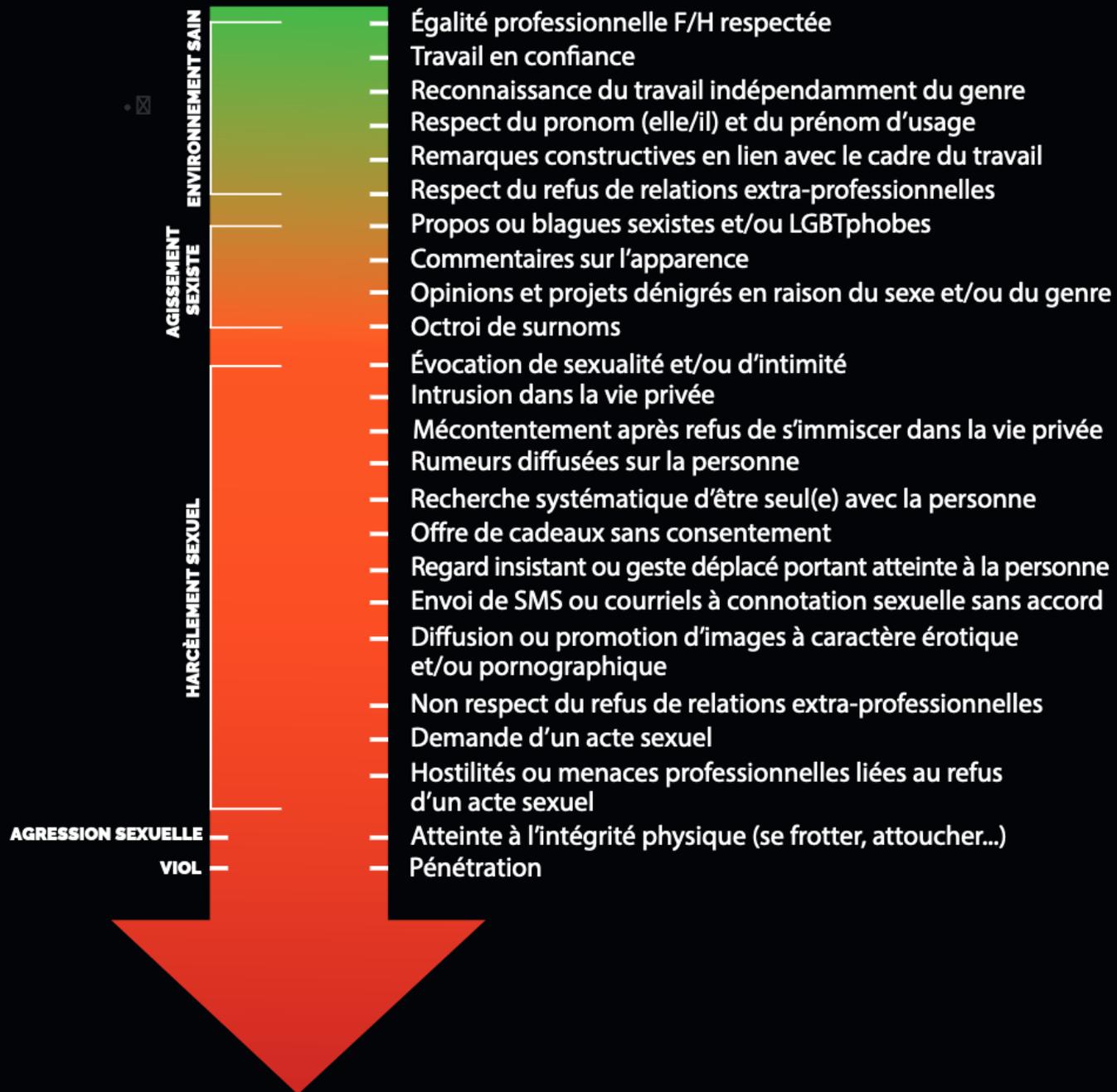
<https://www.medef.com/uploads/media/default/0019/100/14505-guide-lutte-contre-les-agissements-sexistes-et-les-violences-sexuelles-en-entreprise-mai-2022.pdf>

CFDT

<https://www.medef.com/uploads/media/default/0019/100/14505-guide-lutte-contre-les-agissements-sexistes-et-les-violences-sexuelles-en-entreprise-mai-2022.pdf>

Le violentomètre

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN					ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE					HARCÈLEMENT SEXUEL					AGRESSIONS SEXUELLES			VIOLS
Remarques et critiques acceptées					Commentaires sur votre apparence					Images à caractère pornographique visibles					Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel			Fellation ou pénétration forcée
Promotions pour les femmes comme pour les hommes					Parole coupée systématiquement					Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses					Baiser forcé par surprise			
Travail en confiance et autonomie					Blague sur les « promotions canapé »					SMS ou mails sexuels sans accord					Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement			
Reconnaissance du travail					Questions indiscrettes insistantes sur votre vie privée					Demande insistante d'un acte sexuel								
Refus de relations extraprofessionnelles accepté					Blagues sexistes et sur les blondes					Hostilité liée au refus d'un acte sexuel								
					Évocation de sexualité sans accord													
					Mécontentement après votre refus d'être raccompagné													
					Recherche systématique d'être seul avec vous													



Le baromètre des violences sexistes et sexuelles au travail

Merci de votre participation

