

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) genré.
- **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...
- **La garantie aux victimes de VSS – au travail ou non – d'un certain nombre de droits permettant de les protéger au travail** : interdiction des sanctions, réaménagement du temps et de l'espace de travail, mobilité géographique, jours de congé spécifiques, etc.
- L'obligation de négociation d'un chapitre sur les violences sexistes et sexuelles au travail dans les accords égalités.



NEMESIS : gare aux fausses amies

Sous couvert de luttes féministes, Némésis ne scande que des slogans xénophobes. **Ce collectif identitaire et violent** cherche à banaliser les thématiques favorites de l'extrême-droite en mettant en avant immigration et racisme.

Rappelons que dans + de 90% des cas, **les victimes CONNAISSENT leur agresseur**, ce qui ne colle pas vraiment avec leur thèse complotiste de « la menace étrangère ».

Si vous avez besoin d'aide, tournez-vous vers des collectifs féministes LEGITIMES : nous toutes, la maison des femmes, la CGT...



Flashez pour vous syndiquer à la CGT =>



On s'organise pour mettre fin aux violences sexistes et sexuelles

Aujourd'hui encore :

9%

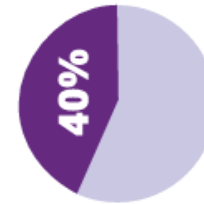
des viols ou tentatives de viols ont lieu au travail.



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 de tentative de féminicide par jour !

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

Avec qui / quoi ?

- **Les outils CGT** disponible sur le site www.egalite-professionnelle.cgt.fr, comme le violentomètre ci-contre.
- **Les formations CGT dédiées** (disponible pour tous en contactant la CGT)
- **Les militant·es de la CGT** de mon entreprise associé·es aux référent·es CGT disponibles pour accueillir et accompagner les victimes

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. 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 - prévention et intervention - n'est pas respectée, vous pouvez saisir la justice civile pour demander réparation (auprès des prud'hommes).

Pas besoin d'aller porter plainte pour que l'employeur agisse. Il est obligé de lancer une enquête et doit agir pour protéger immédiatement la victime et mettre un terme aux violences subies, 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 jamais laisser la victime seule - ce qui fait la force d'une affaire de violence sexiste ou sexuelle c'est la parole des victimes et réciproquement, le courage de sa parole qui dit les violences subies, permet de solidariser le collectif de travail.
- Faire débat avec les collègues sur cette question pour faire grandir l'intolérance aux violences dans la société et au travail. Nous ne sommes pas dans des histoires isolées, mais dans un phénomène social d'ampleur.

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 : cgt_elt@airbus.com

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·e soit sanctionné·e. Toutes les actions menées seront faites avec votre accord.

Il est important de saisir l'employeur pour vous protéger et faire cesser les violences.