



santé au travail en limousin

Limoges le 19/05/2016

Communiqué de presse

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » Article L. 1142-2-1 du code du travail.

Le colloque organisé par l'ACIST23 est plus que jamais d'actualité. Depuis quelques jours, quelques semaines, le débat sur ces faits est porté au plus haut de l'Etat.

Peu de données : La seule étude qui existe sur le harcèlement sexuel au travail a été [publiée par le Défenseur des droits en mars 2014](#). La précédente datait de... 1991.

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle a donc publié en 2014, la synthèse du rapport sur le sexisme dans le monde du travail après une enquête réalisée en 2013.

Cette enquête, à laquelle 15 000 salarié(e)s ont répondu, a mis en évidence une forte prévalence d'un sentiment de sexisme au travail :

- 80% des femmes considèrent qu'elles sont confrontées à des attitudes et décisions sexistes dans leur travail, avec des répercussions sur leurs performances et leur confiance en elles,
- 93% d'entre elles indiquent que ces attitudes conduisent à amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle,
- 54% d'entre elles estiment avoir rencontré un frein professionnel en raison de leur sexe au niveau de leur rémunération, promotion, formation.



© JDD 16/05/2016.

« L'impunité, c'est fini. Nous ne nous taisons plus. Nous dénoncerons systématiquement toutes les remarques sexistes, les gestes déplacés, les comportements inappropriés ». Ce texte est issu d'un appel de 16 anciennes ministres représentatives de l'échiquier politique français et publié le 16 mai dernier dans le JDD.



Le sexisme au travail s'entend d'une part, de toute croyance qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle, et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être. Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol.

Qui sont les victimes de harcèlement ? D'après l'enquête diffusée par le Défenseur des droits, dans trois cas sur dix, les femmes victimes de harcèlement sexuel ont déclaré être dans des situations d'emploi précaire au moment des faits. Quant aux auteurs, ils sont en premier lieu un collègue (41 % des cas), l'employeur (22 %) ou un supérieur hiérarchique (18 %). Malgré la fréquence des faits de harcèlement, le silence reste roi, même si la loi impose aux employeurs de mettre en place des dispositifs de prévention (seul 18 % d'entre eux l'ont fait).

Au plan local : les acteurs de l'entreprise (Responsable RH, dirigeant, membres du CHSCT, encadrants, délégués du personnel, référents santé/sécurité ...) peuvent constater la nécessité de parler de ces différents types de violences dans le travail.

Mais comment agir face à ce type de comportements, comment briser la barrière du silence ? Comment faire tomber ces tabous ?

Les services de santé au travail constituent avec l'inspection du travail, la pierre angulaire en matière de détection des agissements sexistes au travail. Dans le cadre de ces missions de prévention, l'ACIST23 propose donc à l'ensemble des entreprises et associations creusoises y **compris celles du BTP** de venir échanger lors d'un colloque animé par Isabelle MEAUME, psychologue du travail.

Durant cette matinale, seront abordés les aspects sociétaux, juridiques, préventifs et entrepreneuriaux de ces violences.

- Violences sexuelles et sexistes, de quoi parle-t'on ?
- Que dit la loi ? Quelle est la responsabilité de l'employeur et des différentes instances ?
- Comprendre pour mieux accompagner,
- Comment sont traitées les plaintes de violences sexuelles et sexistes aux prud'hommes ?

Sources :

- Synthèse du rapport « Le sexisme dans le monde du travail » : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/csep-synthese.pdf>
- Alterecoplus : <http://www.alterecoplus.fr/genre/une-femme-sur-cinq-serait-confrontee-au-harcelement-sexuel-dans-sa-vie-professionnelle-201605091910-00003420.html>
- Article L. 1142-2-1 du code du travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031072447&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

