Connaître pour agir

« qui ne dit mot ne consent pas ! »

Agissement sexiste

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. Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas « viril » peut caractériser l'agissement sexiste.

Harcèlement sexuel au travail

Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Afficher quotidiennement des photos à caractère sexuel dans le bureau peut relever du harcèlement sexuel.

OU

Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. L'assurance d'un licenciement évité en contrepartie d'une relation sexuelle constitue un cas de harcèlement sexuel.

Agression sexuelle

Atteinte sexuelle physique sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir par exemple de caresses ou d'attouchements de nature sexuelle.

Viol

Acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis par violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir d'un acte commis tant sur la victime que sur l'auteur de l'agression.



Vos aides et outils

Votre représentant
local FO Énergie

•

le sites FO Énergie :

www.fnem-fo.org

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



UN ENJEU POUR L'ÉGALITÉ
ET LA DIGNITÉ
UN COMBAT DOUBLEMENT
SYNDICAL

FO Energie



Principe républicain, l'égalité a pour objet d'organiser une société pour que chacun ait les mêmes droits, c'est-à-dire des droits égaux quelles que soient les différences.

Il est notamment question d'un droit égal à la santé et plus généralement, à la dignité. Pourtant, dans l'entreprise, les salariés, majoritairement des femmes, sont trop souvent, dans le cadre de leur travail, susceptibles d'être confrontés à des attitudes ou décisions sexistes, au harcèlement sexuel, voire à des agressions sexuelles.

Aux graves atteintes à la santé physique et mentale qu'elles peuvent entrainer, s'ajoutent des conditions de travail hostiles ainsi qu'une précarité renforcée en cas de perte d'emploi.

Pour que l'égalité professionnelle devienne une réalité, le combat syndical de Force Ouvrière doit prendre la place qui lui revient dans la lutte contre ces violences.

FO Energie

PARTICULARITÉ DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS L'ENTREPRISE

Qui peut être victime ?

Toute personne (femme ou homme) salariée, en formation, en stage ou candidate à un emploi, formation, quel que soit le sexe, l'apparence, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.

Qui peut être auteur de violences ?

Toute personne, qu'elle soit supérieure hiérarchique, collègue de travail, client, fournisseur, etc.

Que risque l'auteur ?

- **Côté entreprise :** des sanctions disciplinaires.
- **Côté justice :** le paiement de dommages et intérêts ainsi que des amendes et des peines de prisons pouvant aller jusqu'à deux ans pour le harcèlement sexuel, cinq ans pour l'agression sexuelle, quinze ans pour le viol.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Garantir la sécurité et la santé physique et mentale, en prenant les mesures nécessaires (prévention, information, sanctions).

Il lui est interdit de sanctionner les victimes de harcèlement sexuel comme les témoins.

Quels sont les droits des victimes salariées ?

Droit à la santé et à la sécurité. En cas de motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, les salariés disposent d'un droit d'alerte et de retrait sans risques de sanction ni retenue sur salaire.

Action en justice. Pour faire cesser les comportements mis en cause, annuler une décision ou réparer un préjudice, aboutir à la condamnation de l'auteur des violences et obtenir le statut de victime.

BRISER LE CERCLE DES VIOLENCES

Qui contacter ?

En interne

- le représentant FO : délégué syndical, élu du Comité social et économique (CSE) ;
- le référent membre élu du CSE en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- dans les entreprises de plus de 250 salariés, le référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désigné par l'employeur.

En externe

L'inspecteur du travail, le médecin du travail, le défenseur des droits, le procureur de la République, le commissariat de police ou la gendarmerie, des organisations spécialisées.

> ***Bon à savoir***
>
> *L'employeur doit communiquer les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel, y compris celles des référents chargés de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.*

Quel tribunal saisir ?

Au civil

- en cas de manquement de l'employeur à ses obligations : le conseil des prud'hommes ;
- en cas d'action en réparation contre l'auteur des violences : le tribunal judiciaire.

Au pénal

- en cas d'agression ou d'harcèlement sexuel : le tribunal correctionnel.
- en cas de viol : la cour d'assise.

PRÉVENIR ET PROTÉGER

L'accord de branche du 11 juillet 2024 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2024-2028) affirme une ambition claire : une tolérance zéro face aux violences sexistes et sexuelles au travail.

Il prévoit de renforcer la prévention et l'accompagnement des victimes. Dans cette dynamique, la branche des IEG s'est également engagée à travers la charte contre les violences conjugales « One In Three Women » (https://www.fondationface.org/oneinthreewomen/), signée le 13 mars 2025, et a mis en place en 2026 le guide repère « Violences conjugales et intrafamiliales » (https://egaliteprofessionnelle-ieg.fr/media/microsite/egaliteprofessionnelle-ieg/assets/pdf/violences bc 1.pdf).

Ce guide vise à mieux faire connaître les conséquences de ces violences sur la vie professionnelle et à aider les entreprises et les acteurs concernés à repérer les situations, orienter les victimes et les accompagner.

ACCOMPAGNER

Pour un meilleur accompagnement, FO revendique la formalisation d'une procédure détaillée en cas de signalement, ainsi que des droits, moyens et prérogatives pour le référent CSE.

Les élus FO du CSE peuvent mettre en oeuvre le droit d'alerte pour atteinte aux **droits des personnes et/ou pour danger grave et imminent.** L'employeur sera tenu

de mener une enquête et de faire cesser les violences sexistes et sexuelles si elles sont avérées.

Dans le cadre du droit d'alerte pour danger grave et imminent : en cas de désaccord, le CSE se réunit dans un délai n'excédant pas 24 heures.

Si le désaccord persiste, l'inspecteur du travail est saisi.

Le syndicat peut également aider la victime à constituer un dossier pour agir ensuite en justice.

AU TRAVAIL, LES FEMMES SONT LES PLUS TOUCHÉES...

1/5 est victime de harcèlement sexuel et 15% des salariées victimes déclarent, à terme, avoir perdu leur emploi.

82 % des femmes ont déjà fait l'objet d'agissements sexistes ou sexuels..

...MAIS LES HOMMES SONT AUSSI CONCERNÉS

12 % 23% des femmes et 12% des hommes ont déjà reçu des propositions sexuelles insistantes.

9 % 15 % des femmes et 9 % des hommes ont déjà subi des attouchements ou des tentatives.

FO Energie

FO Energie