

la
cgt

métallurgie



Combattre les violences sexistes et sexuelles

La responsabilité des multinationales face aux inégalités et aux violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail

Les VSS au travail sont répandues dans toutes les chaînes d'approvisionnement des multinationales. En France, depuis 4 ans, la loi sur le Devoir de vigilance des multinationales les oblige « à identifier et prévenir les atteintes graves aux droits humains ». Or, on s'aperçoit que les employeurs -des donneurs d'ordres jusqu'aux PME et TPE- favorisent l'environnement sexiste comme outil de pression. Celui-ci s'articule avec la discrimination syndicale dans le but à la fois de diviser et de contrôler le collectif de travail mais aussi d'empêcher les salariées et les salariés de défendre leurs droits et d'en conquérir de nouveaux par la lutte collective.

<https://soutenir.actionaid.fr/vigilanceo/>

« L'éradication de la violence à l'égard des femmes doit être une priorité pour le Mouvement syndical »⁽¹⁾

Les 15 et 16 octobre 2022 notre collectif fédéral a participé au comité des Femmes d'INDUSTRIALL GLOBAL UNION. Parmi les femmes syndicalistes d'organisations issues de 160 pays des 5 continents, nous y avons validé ensemble une feuille de route commune de luttes internationales prioritaires à mener :

- Égalité des genres,
- Combattre les inégalités F/H,
- Obliger les multinationales à respecter le « Devoir de vigilance »,
- Faire cesser toutes les discriminations.

« Le temps des femmes n'est pas celui de l'horloge du capital »⁽¹⁾

Les travailleuses sont plus de la moitié de l'Humanité. Elles sont toujours surreprésentées dans l'emploi informel et trop peu souvent en responsabilité.

Le capitalisme reposant sur le patriarcat ne cesse d'attaquer cette force sociale gigantesque à l'origine des révolutions et mouvements sociaux nés sur tous les continents de la planète, jusqu'à ce jour.

« Nos enfants naîtrons le poing levé » : sans les travailleuses, il n'y aura pas de transformation sociale !

L'oppression vécue chaque jour depuis la naissance, seconde après seconde, forge le caractère et fait ouvrir très grand les yeux sur les injustices de ce monde avec ses exploiteurs qui accaparent tous les profits face à celles et ceux qui produisent réellement les richesses ...

Il est plus que temps de remettre le monde à l'endroit, de développer l'économie de Paix au lieu d'une économie de guerres impérialistes développée par l'Etat français au commandement de l'OTAN, une entité belliqueuse...

(1) Voir l'article de la CNM-CUT Brésil sur THYSEN-KRUPP en page 14
<https://ftm-cgt.fr/display-document?document=Document-1845>



Les violences sexistes et sexuelles : de quoi parle-t-on ?

La CGT doit avoir une intervention parce que les violences contre les femmes :

- sont au cœur des processus de domination,
- ont lieu au travail ou ont une incidence sur le travail,
- remettent fondamentalement en cause le droit au travail des femmes, leur liberté, et atteignent leur dignité,
- sont une menace sur le travail et les carrières des femmes (refus d'embauche, détérioration des conditions de travail, carrière bloquée, refus de promotion...),
- ont des conséquences désastreuses sur la santé physique et morale,
- peuvent aussi avoir lieu dans le cadre du collectif militant.



Repères revendicatifs de la CGT

Pour construire l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut « lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en-dehors, et protéger les femmes victimes de toutes formes de violence. La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et des êtres humains et exige une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel. »

Fiche n°4 des repères revendicatifs : Égalité entre les femmes et les hommes

Quels leviers syndicaux, comment utiliser les IRP ?

Combattre toute violence économique : la lutte pour les salaires et la retraite

En France, face à la régression sociale majeure que représente la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie, signée par les autres organisations syndicales sauf la CGT, seules nos batailles menées pour un salaire socialisé et une retraite décente nous permettront d'affronter et d'obtenir des négociations en territoires allant vers un haut niveau social.

Cette nouvelle CCN laisse le champ libre aux employeurs pour déployer une violence économique organisée qui n'est autre qu'un recul et une attaque sans précédent aux droits des travailleuses, travailleurs, dont tout particulièrement les Femmes.

Les violences au travail contre les Femmes cela concerne aussi :

- leurs embauches sur une portion réduite de postes et métiers (tant dans la production que dans les différents services) avec un frein sur l'intégralité des métiers de la branche métallurgique,
- leurs conditions de travail dégradées avec des temps partiels imposés,
- la non-prise en compte de l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle (avec la persistance de la charge des tâches ménagères et des soins aux personnes),
- leurs champs réduits de métiers dans la branche avec des postes féminisés moins bien payés que les postes masculinisés,
- leurs accès limités à la formation, des retours de maternité problématiques,
- leur évolution de carrière gelée et qui atteignent très vite un plafond de verre ...



« Syndiquer encore plus de Femmes à la CGT »
<https://ftm-cgt.fr/display-document?document=Document-1035>

Aborder la question des violences économiques faites aux Femmes, c'est aussi aborder de front :

- la dure réalité de l'inégalité salariale entre les Femmes et les Hommes dans les entreprises avec un écart qui ne cesse d'augmenter,
- le devenir des métallotes retraitées avec des pensions de misère (et un isolement social qui les expose dangereusement à devenir les cibles de violences conjugales et de féminicides en grande proportion),
- la question de l'avenir la jeunesse dont les jeunes métallotes : qu'espérer construire quand ses diplômes ne sont plus reconnus et en étant confrontée à une absence de perspective pour l'industrie en France.
- l'absence de l'attractivité des métiers jusqu'à nos filières scientifiques rattachées à notre Branche qui excluent, dès l'école, l'arrivée des Femmes à ces métiers qualifiés et construits comme exclusivement « masculins ».



Il est temps que cela change, les femmes ont toute leur place dans la métallurgie Ensemble nous sommes plus fort.e.s!

Chiffres clés en France

Violences au travail

5% des viols et 25% des agressions sexuelles

se produisent sur les lieux de travail¹.

9% des femmes ont subi un rapport sexuel forcé ou non désiré avec quelqu'un de leur milieu professionnel².

80% des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes³.

Plus d'une femme sur deux (55%) a déjà subi **des violences sexistes ou sexuelles** au cours de sa vie professionnelle.

Près d'une femme sur trois a déjà été **harcelée ou agressée sexuellement** sur son lieu de travail⁴.

70% des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur ou à leur employeur, **30%** n'en ont parlé à personne. Seules **5%** déposent plainte. Lorsqu'elles en ont parlé à leur employeur, **40%** des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable⁵.

85% des personnes LGBT⁶ ont ressenti au moins une fois au cours de leur vie professionnelle l'homophobie au travail⁷.

11% des actes homophobes signalés ont lieu au travail.

¹ Enquête Insee Cadre de vie et sécurité, 2007.

² Rapport Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS), 2019. ifop.com

³ Enquête du CSEP de 2013 conduite auprès de 15 000 femmes. femmes.gouv.fr

⁴ Rapport Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS), 2019. ifop.com

⁵ Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'Ifop (en 2014) pour le compte du défenseur des Droits, defenseurdesdroits.fr

⁶ LGBT : lesbiennes, Gays, Bisexuelles et Trans.

⁷ Observatoire des LGBTphobies, Etat des lieux 2019, ifop.com

Le rôle du syndicat

Au-delà de la prise en charge des victimes, en plus de la démarche collective revendicative, le syndicat et les IRP peuvent mobiliser de nombreux points d'appuis militants et juridiques pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles mais aussi pour les prévenir.



Quelle que soit la volonté des travailleuses et des travailleurs victimes de violence, une action syndicale s'impose pour dénoncer et prévenir les violences.

Attention, il est indispensable de respecter le choix des victimes et de garantir leur confidentialité.

Au-delà des victimes, l'enjeu est d'en faire un combat collectif. Quand il y a des situations individuelles de violences, il faut toujours interroger l'environnement et l'organisation du travail et sensibiliser le collectif de travail. Voici une liste non exhaustive de ce que le syndicat peut initier.

Informier et sensibiliser le collectif de travail :

- Proposer des réunions avec tous les personnels présents sur le lieu de travail,
- Lancer des campagnes de prévention et d'affichage pour sensibiliser les travailleuses et travailleurs à ce que sont les violences sexistes et sexuelles,
- Afficher dans les panneaux et locaux syndicaux les revendications de la CGT, la définition des violences sexistes et sexuelles. C'est également l'occasion d'afficher les revendications de la CGT plus largement sur les questions d'égalité femmes-hommes.



La stratégie de l'agresseur

Quel que soit le champ où s'exerce la violence, sa forme et le statut de l'agresseur : on identifie toujours les mêmes mécanismes à l'œuvre.

- l'isolement,
- la dévalorisation,
- l'inversion de culpabilité,
- la menace,
- l'organisation de l'impunité.

Agression sexuelle¹

C'est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle. Par exemple, « *une main aux fesses* » est une agression sexuelle.

Viol²

Alors que le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle sont des délits, le viol est un crime.

Il se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Harcèlement environnemental³

Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance (photos pornographiques sur les écrans ou affiches), où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.

¹ Article 222-22 du Code pénal

² Article 222-23 du Code pénal

³ Cour d'appel d'Orléans, décision du 7 février 2017

Données extraites du « *Guide CGT 2020 Combattre les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail* »

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/10/CGT-VIOLENCES-SEX-interactif12.pdf>

Pour intégrer le collectif fédéral Femmes-Mixité CGT
Métallurgie : femmes-mixite@ftm-cgt.fr

BULLETIN D'ADHÉSION

Je souhaite prendre contact me syndiquer

Nom Prénom

Adresse

Tél. Entreprise

Email

A remettre à un syndiqué CGT de votre entreprise
ou à envoyer à la FTM-CGT - Espace Vie syndicale,
Case 433, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil cedex
mail : vie.syndicale@ftm-cgt.fr

**J'agis,
je m'engage,
je me syndique !**

