

# Violences faites aux femmes

## Ne pas laisser faire !

**LE 25 NOVEMBRE MOBILISONS NOUS !**



### Du sexisme ordinaire...

Quelques chiffres suffisent à démontrer l'ampleur du phénomène. Une femme active sur cinq (20 %) a dû faire face en France, au cours de sa vie professionnelle, à une situation de harcèlement sexuel et seulement 5 % de ces situations ont fait l'objet d'une plainte devant la justice ou même dans l'entreprise.

Il est à souligner que ces chiffres ne sont que la face émergée de l'iceberg. Dans la réalité quotidienne, les femmes sont trop souvent contraintes de subir des plaisanteries plus ou moins obscènes, des avances grivoises ou un mode de communication fait de regards salaces ou autres gestes déplacés qui sont le plus souvent considérés comme des marques d'humour... La femme ayant l'audace de répondre est vite qualifiée de « coincée » ou autre qualificatif.

Pourtant, les employeurs ont l'obligation de « prendre les mesures qui s'imposent en vue de prévenir ces agissements, d'y mettre fin et de les sanctionner ». Il est important de prendre en compte cette réalité, car ces comportements, au-delà d'être difficiles à vivre pour les femmes, sont souvent la première étape avant des comportements toujours plus inacceptables, pouvant devenir d'authentiques agressions sexuelles !

### ... à l'abus de pouvoir !

Si le sexisme ne peut s'expliquer uniquement par la pression hiérarchique, il est tout de même fréquent que les abus soient l'œuvre de supérieurs hiérarchiques. En effet, en plus des situations évoquées précédemment, des hommes « dominants » utilisent

des procédés qui constituent des pièges désarmant les femmes. Il s'agit des pressions psychologiques avec des paroles insistantes, des insinuations ou des menaces à peine voilées. Pour le « dominant », le but est d'imposer sa volonté jusqu'à ce que l'autre capitule. Cela entraîne pour la victime une sidération qui l'empêche de réagir. Elle peut finir par céder, mais cela ne veut nullement dire qu'elle était consentante. De toute manière, que la femme finisse par céder ou non, les effets d'une telle situation sur sa vie privée et même sur sa santé (traumatisme, dépression...) sont énormes et peuvent être irréversibles !

Sur cette question d'abus de pouvoir, l'organisation du travail dans toutes les entreprises n'est pas étrangère à ces situations. En effet, de plus en plus régulièrement, tout pouvoir est donné au responsable hiérarchique. Par exemple, le N+1 est décideur de la réussite, ou de la présentation à une promotion. L'absence de jury, dans ce cas, est un amplificateur de ce type de comportement !



### Ne pas laisser faire !

**Sans attendre les faits les plus graves, il est urgent de faire cesser ces attitudes : il est possible et recommandé d'en parler avec des militants syndicaux-ales, d'alerter les membres du CHS-CT et/ou l'inspection du travail voire de déposer plainte !**

Il est tout aussi urgent de se faire entendre dans la rue. La manifestation du 25 novembre à **Paris à 14h30 Place de la République** lors de la journée internationale contre les violences faites aux femmes est un important rendez-vous ! **Soyons-y nombreuses et nombreux !**

**Si l'affaire Weinstein (le producteur hollywoodien) n'est pas une première dans le monde artistique ou politique, elle a généré une suite de réactions, une première par leur ampleur. Ne pensons toutefois pas que l'omerta est définitivement brisée. Lors des affaires précédentes, la libération de la parole n'a pas survécu à l'émotion. Par ailleurs, il serait illusoire de penser que toutes sortes de maltraitances faites aux femmes ne concerneraient que certains milieux. Ce fléau sévit partout, et notamment sur les lieux de travail. Ne plus se laisser faire, une urgence !**

**Sud** Solidaires

**Fédération  
des activités postales et  
de télécommunications**

25/27 rue des envierges  
75020 Paris

tel 01 44 62 12 00 —

fax 01 44 62 12 34

sudptt@sudptt.fr —

www.sudptt.org

Union  
syndicale

**Solidaires**

17 novembre 2017

**LA SITUATION DANS LES ENTREPRISES DE NOS SECTEURS D'ACTIVITÉ, COMME AILLEURS, EST LOIN D'ÊTRE SATISFAISANTE. QUELQUES EXEMPLES MONTRENT COMBIEN CES ACTES PEUVENT SE PRODUIRE DANS TOUS LES SERVICES ET CONNAÎTRE DES TRAITEMENTS BIEN DIFFÉRENTS.**



## **ADREXO, LA HONTE!**

Depuis plusieurs mois une salariée d'Adrexo subit un harcèlement sexuel de la part d'un de ses supérieurs hiérarchiques. La direction, alertée depuis la mi-juillet, a tout fait pour ralentir, voire entraver l'enquête CHSCT.

Elle a même été jusqu'à nommer le harceleur à la gestion du centre, après avoir mis à l'écart l'un des lanceurs d'alerte, limitant de fait les témoignages contre le nouveau chef adoubé par la direction générale. Le résultat de cette enquête est que le CHSCT ne peut se prononcer à cause du manque d'éléments. Pour Sud, comme pour la collègue, cette affaire n'est pas close!

## **QUAND LA POSTE PROTÈGE LES HARCELEURS!**

En Savoie, Sud et le CHS-CT de l'établissement sont intervenus pour une affaire de harcèlement sexuel puis moral. Au commencement, Sud a été contacté par une factrice en procédure de licenciement. En effet, le harceleur, encadrant dans son centre courrier, mécontent de la résistance de la factrice, avait monté de toutes pièces un dossier disciplinaire. Quelques jours avant son entretien préalable à licenciement, la collègue a avoué aux syndicalistes avoir été harcelée sexuellement par son encadrant. Sud l'a accompagnée à son entretien et elle a tout expliqué au responsable de La Poste. Cela n'a généré aucune réaction de la part

de la direction et la collègue a reçu un blâme sur la base du dossier monté par son harceleur! La représentante Sud au CHS-CT a alors émis un droit d'alerte pour contraindre La Poste à agir. Malgré cela, tout a été fait par l'employeur pour étouffer l'affaire laissant l'encadrant en fonction dans le centre. Sud n'en est pas resté là et, avec le soutien de l'inspection du travail, une enquête CHS-CT a été mise en place, une enquête faisant remonter 2 autres cas. Il faudra la menace de tout sortir dans la presse pour que la direction de La Poste déplace enfin l'encadrant!!! Mais il est toujours en responsabilité dans un autre centre courrier des Bouches-du-Rhône!!! Du début à la fin (provisoire) de cette histoire, La Poste a choisi de protéger un harceleur plutôt que des postières!!!

## **LA SOUS-TRAITANCE AUSSI!**

Comme dans de très nombreuses entreprises, à Orange, beaucoup d'activités sont sous-traitées. Le plus souvent, les salarié-es d'une même entreprise sous-traitante sont peu nombreux-ses sur un même site. La question du harcèlement en est d'autant plus invisible. Sur un des sites toulousains, deux salariées assurant l'accueil dans le bâtiment se sont retrouvées confrontées aux harcèlements d'un de leurs collègues venant juste d'être nommé chef de poste. Malgré la lettre ouverte qu'elles ont eu le courage de transmettre au responsable du marché Orange, rien de spécial n'avait avancé. Elles ont pu

trouver l'écoute d'une militante SUD du site.

La première de nos réactions fut d'intervenir directement auprès du directeur du site en charge de tous les contrats de sous-traitance (Accueil, sécurité, nettoyage, électricité, etc..). Notre position a été de mettre le donneur d'ordre en face de ses responsabilités et garantir la sécurité de tout-es les salarié-es de toutes les entreprises intervenant sur le site. Le résultat a été sans appel, le salarié n'a pas réintégré le chantier mis en congé d'office pour une semaine et puis mis à pied pour 6 jours. À son retour, le problème était réglé. Nous restons de toute manière vigilant-e en demandant régulièrement comment cela se passe avec lui.