



**Union Départementale CGT
de la Haute-Vienne**
MAISON DU PEUPLE



25 novembre 2015

Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

**AU TRAVAIL AUSSI, COMBATTONS
LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

Multiplés et multiformes, au travail ou ailleurs, les atteintes à la dignité, à la liberté, à l'intégrité physique et mentale des femmes constituent un puissant obstacle à l'égalité dans tous les domaines, notamment professionnel. Elles compromettent le droit au travail des femmes, sans parler de leur vie, de leur bien-être et celui de leur entourage, en particulier les enfants.

Ces agissements constituent la violation des droits fondamentaux la plus répandue.

Depuis les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes jusqu'au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les violences de genres font système et appellent un engagement résolu pour lutter contre elles.

Une convention internationale contre les violences sexistes et sexuelles

La CGT a interpellé l'OIT pour qu'elle joue urgemment son rôle protecteur pour les travailleuses et les travailleurs du monde et demande au gouvernement français de tout faire pour que cette convention puisse se concrétiser dans les plus brefs délais.

Du côté du travail, les violences se traduisent par des violences psychologiques, les horaires, les tâches et services imposés, les critiques répétées et injustes, des mises à l'écart. Elles font aussi état d'agressions verbales, insultes, ou physiques, d'agressions et harcèlements sexuels, y compris de viols.

La division sexuée du travail et la double journée des femmes jouent un rôle important dans la perpétuation de ces violences. L'organisation du travail, pensée par des hommes, débarrassés des tâches familiales et ménagères, encore assumées à 80 % par les femmes induisent cette violence plus ou moins insidieuse, et parfois totalement assumée par l'environnement social et professionnel.



La déqualification à l'embauche, la répétitivité des tâches, source de troubles musculo-squelettiques, le temps partiel imposé, les horaires décalés, les contraintes de rythme, les difficultés au retour d'un congé maternité, les inégalités de salaires... violences et inégalités contre lesquelles il nous faut lutter, toutes et tous ensemble.

En Limousin, luttons contre les violences faites aux femmes dans le travail !

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail : le 13 octobre 2015, la Cour d'appel de Limoges a confirmé la condamnation de la SARL TRANSPLOUMES pour harcèlement sexuel, édictée par le Conseil des prud'hommes

Mme V. est assistante commerciale depuis 2007 au sein de la SARL Transplumes, entreprise familiale dirigée par deux frères, l'un est directeur général et l'autre directeur. En août 2009, elle dénonce des avances sexuelles, des attouchements sur les seins et les fesses et des menaces commises par le directeur. Hormis la secrétaire de direction qui n'est autre que l'épouse du directeur général, Mme V. est la seule salariée femme de l'entreprise.

Il n'existe aucun témoin direct des violences sexuelles qui ont duré un mois et demi et ont eu de graves conséquences sur l'état de santé de Mme V. Licenciée rapidement pour inaptitude à tout poste dans l'entreprise décidée par le médecin du travail, elle saisit le Conseil de Prud'hommes de Brive-la-Gaillarde afin d'obtenir la nullité de cette mesure. Sa plainte pour agressions sexuelles à l'encontre de M. L. C. est classée sans suite.

Par décision du 9 septembre 2014, le Conseil de prud'hommes de Brive-la-Gaillarde déclare que Mme V. a bien été victime d'un harcèlement sexuel ; que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse d'une part, et abusif d'autre part. Il condamne la SARL Transplumes :

- à verser 30 000 € à Mme V. à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel ;
- à verser à Mme V. et l'AVFT respectivement 1500 euros 700 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

La SARL Transplumes a relevé appel de ce jugement.

Par un arrêt du 13 octobre 2015, la Cour confirme dans toutes ses dispositions le jugement du Conseil de prud'hommes.

Ecarts des salaires : sous payer les femmes, c'est aussi une maltraitance

En Limousin, les hommes perçoivent encore un revenu salarial annuel supérieur de 27% à celui des femmes. Cette disparité de revenu reflète en partie la différence des temps de travail. Quel que soit leur secteur d'activité, les femmes salariées exercent leur métier à temps partiel plus souvent que les hommes. **En Limousin, plus d'une salariée sur trois travaille à temps partiel, contre 12 % des salariés masculins.** C'est dans le tertiaire, où les femmes sont majoritaires, que le temps partiel est ainsi le plus largement répandu.

L'écart salarial varie aussi selon le secteur d'activité. Dans les activités de services administratifs et de soutien et dans la construction, les revenus masculins et féminins sont plus proches. Les écarts les plus forts se trouvent dans l'industrie manufacturière, le commerce, ainsi que dans les activités financières et d'assurance où le revenu annuel des hommes dépasse celui des femmes de 56 %.

Les écarts les plus élevés s'expliquent en partie par les temps de travail, mais aussi et surtout par les professions exercées, qui sont différentes. L'encadrement est peu féminisé dans ces secteurs. Alors qu'elles sont majoritaires parmi les employés, les femmes n'occupent que 20 % des emplois de cadres dans l'industrie manufacturière et 35 % dans les activités financières et d'assurance.

Les inégalités de revenu salarial sont très marquées aux deux extrémités de l'échelle sociale. Chez les ouvriers, où les hommes gagnent 34 % de plus que les femmes, mais aussi chez les chefs d'entreprises salariés, où cet écart atteint 48 %.