

25 novembre 2021

Journée internationale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Heure mensuelle d'information organisée par la CGT Banque de France



PRÉVENTION
PROTECTION
SANCTION

**COMBATTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES**



Sommaire :

- ▶ Quelques éléments au niveau national sur l'état du sexisme et des violences sexistes en entreprise
- ▶ Quelques éléments sur la situation à la Banque de France
- ▶ Les propositions et actions de la CGT pour l'égalité professionnelle

Quelques éléments de contexte

- ▶ Le 20 Novembre, partout en France étaient organisées des manifestations à l'initiative du collectif #noustoutes
- ▶ 21 Novembre : mobilisation en ligne de la CGT contre les violences avec l'interpellation d'Elisabeth Borne et d'Emmanuel Macron pour ratifier la convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail contre le harcèlement et les violences au travail
- ▶ 25 Novembre : journée internationale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Violences dans la vie

Tous les 2 jours et demi, une femme décède sous les coups de son partenaire ou de son ex-partenaire.²



14 % des homicides sont des violences faites aux femmes.³

- 1– Les chiffres de référence sur les violences faites aux femmes, stop-violences-femmes.gouv.fr
2– Ministère de l'intérieur : étude nationale relative aux morts violentes au sein du couple, 2019, interieur.gouv.fr
3– Ministère de l'intérieur : insécurité et délinquance en 2018 : premier bilan statistique, interieur.gouv.fr

94 000 femmes sont victimes de viols ou tentatives de viol chaque année.¹

Environ 60 000 femmes résidant en France sont excisées.²


- 1– Enquête « Cadre de vie et sécurité », 2012-2018, INSEE-ONDRP, interieur.gouv.fr
2– D'après l'exposition *Violences, elles disent non !* Édition 2018 de Clara Magazine et Femmes Solidaires, source : « Excision, parlons-en ! ».

 **85 %**
des personnes prostituées en France sont des femmes.
(30 000 personnes sont prostituées en France dont 93 % sont étrangères)¹.

 **55 %**
des personnes LGBT ont déjà été victimes d'une forme d'agression au cours de leur vie².

 **81 %**
des femmes ont déjà été confrontées à au moins une forme d'atteinte ou d'agression sexuelle dans la rue ou les transports en commun³.

- 1– Chiffres clés de la prostitution du Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes, egalite-femmes-hommes.gouv.fr
2– Rapport sur l'homophobie 2019 de SOS-Homophobie, sos-homophobie.org
3– Ifop (8–14 avril 2018) étude réalisée par son département « Genre, sexualités et santé sexuelle » à l'occasion de la semaine internationale de lutte contre le harcèlement de rue, ifop.com


1 fille sur 3 entre 15 et 20 ans a été victime de **harcèlement en ligne¹.**

1 fille sur 5 entre 13 et 16 ans a déjà reçu des **messages à caractère sexuel en ligne.**

9% seulement de l'ensemble de ces victimes portent plainte. Sur ces 9 %, ensuite, seule **une plainte sur dix aboutit** à une condamnation de l'agresseur².

- 1– D'après l'exposition « Violence, elles disent non ! » Édition 2018 de Clara Magazine et Femmes Solidaires (sources : Centre Hubertine Auclert).
2– Rapport d'information de l'assemblée nationale sur le viol et les violences sexuelles faites aux femmes, 2018, assemblee-nationale.fr

Rappel du cadre juridique

VIOLENCE AU TRAVAIL¹

« La violence au travail se produit lorsqu'un-e ou plusieurs travailleur-euse-s sont agressé-e-s dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique... »

1— Ani du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

AGISSEMENT SEXISTE²

L'agissement sexiste se définit 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.

Il s'agit d'un agissement désobligeant qui vise une personne en raison de son sexe. Comme par exemple, dire à une salariée qu'elle ne sera pas capable d'animer une réunion parce que les femmes manquent d'autorité, ou qu'il vaut mieux qu'elle laisse telle tâche à un homme parce qu'il faut avoir les épaules assez larges pour cela... Depuis 2015, le Code du travail prohibe ces comportements dans les relations de travail.

2— Article L.1142-2-1 du Code du travail.

HARCÈLEMENT SEXUEL³

On retrouve la définition du harcèlement sexuel dans le Code pénal et dans le Code du travail. Depuis la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ces définitions sont sensiblement différentes.

Dans le Code pénal⁴, le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste :

- Qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- Ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

3— service-public.fr

4— Article 222-33 du Code pénal.

L'infraction est également constituée :

- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user (même de façon non répétée) de toute forme de pression grave 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 autre.

La définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail⁵ ne comprend pas la notion de sexisme, qu'un autre article du Code du travail interdit⁶. Elle ne comprend pas non plus la notion de « raid » concerté ou non, prévue en droit pénal⁷. Une autre différence : dans le Code du travail, il n'y a pas le verbe « imposer ». De plus, il faut avoir en tête que le Code pénal concerne les victimes et les auteurs d'infractions pénales, alors que le Code du travail concerne les employeurs et les salarié-e-s de droit privé.

5— Article L.1153-1 du Code du travail.

6— Article L.1142-2-1 du Code du travail.

7— Voir la définition de « raid » page suivante.

OUTRAGE SEXISTE⁸

Cette infraction s'inspire de la définition du délit de harcèlement sexuel en supprimant la condition de répétition des faits poursuivis.

Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Cette infraction vise à sanctionner des comportements qui se caractérisent de différentes manières dans l'espace public : sifflements, propos sur l'habillement ou l'apparence physique de la ou des personnes visées, propos et verbes désignant des actes sexuels. Dans cette incrimination, entrent également dans ces comportements sanctionnés ceux relevant de compliments dits astreignants et faussement élogieux.

8— Article 15 de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 et est sanctionnée par l'article 621-1 du Code pénal.

Violences au travail

5 % des viols et 25 % des agressions sexuelles se produisent sur les lieux de travail.¹

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 sexistes**³.

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



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 travail¹.

Chut...

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 défavorable².

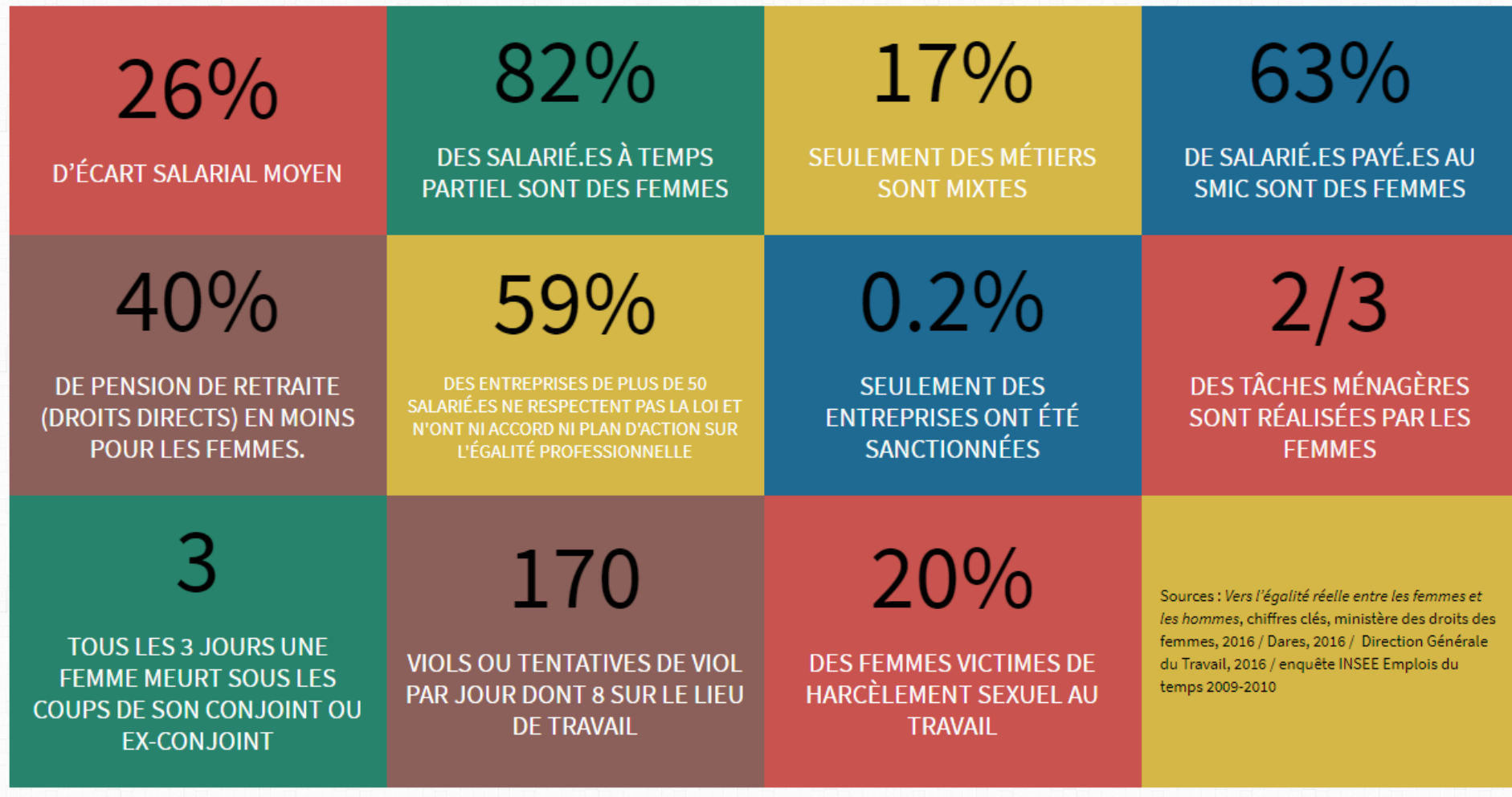


85 % des personnes LGBT³ ont ressenti au moins une fois au cours de leur vie professionnelle **l'homophobie** au travail⁴.

11 % des actes homophobes signalés ont lieu au travail.⁵

1— Rapport Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS), 2019, ifop.com
2— Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'Ifop (en 2014) pour le compte du défenseur des Droits, defenseurdesdroits.fr
3— LGBT : lesbiennes, Gays, Bisexuelles et Trans.
4— Observatoire des LGBTphobies, État des lieux 2019, ifop.com
5— Observatoire des LGBTphobies, État des lieux 2019, ifop.com

Conséquences psychiques et matérielles



Depuis le 3 novembre 2021, 9h22, les femmes travaillent gratuitement (régression par rapport à 2020)



VIOLENTOMÈTRE

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE	HARCÈLEMENT SEXUEL	AGRESSIONS SEXUELLES	VIOLS
Remarques et critiques acceptées	Commentaires sur votre apparence	Images à caractère pornographique visibles	Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	Fellation ou pénétration forcée
Promotions pour les femmes comme pour les hommes	Parole coupée systématiquement	Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	Baiser forcé par surprise	
Travail en confiance et autonomie	Blague sur les « promotions canapé »	SMS ou mails sexuels sans accord	Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	
Reconnaissance du travail	Questions indiscrettes insistantes sur votre vie privée	Demande insistante d'un acte sexuel		
Refus de relations extraprofessionnelles accepté	Blagues sexistes et sur les blondes	Hostilité liée au refus d'un acte sexuel		
	Évocation de sexualité sans accord			
	Mécontentement après votre refus d'être raccompagnée			
	Recherche systématique d'être seul avec vous			



**STOP AUX VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES AU TRAVAIL.
AGISSONS !**

egalite-professionnelle.cgt.fr



Rapport de situation comparée (RSC) à la Banque de France

Le Rapport de situation comparée présenté aux élus du personnel est incomplet et trop général pour pouvoir en tirer des conclusions fiables. L'incertitude des explications fournies dans le mode de calcul de certaines données montre un certain amateurisme ou une indifférence à remédier aux inégalités.

Cependant, dans la mesure où un constat visible peut être fait, il est accablant pour la Banque de France :

- **persistance d'inégalités salariales fortes** (11% d'écart de rémunération en base temps plein); si l'on prend les données brutes (c'est-à-dire sans corriger les temps partiels), l'écart bondit à 14% (15% pour les contractuels). En clair, moins la carrière est objectivable *via* des mesures d'automaticité, plus les écarts sont importants.
- La mixité ne se retrouve pas dans certains métiers. Pour exemple, 75% des agents de la DGRH sont des femmes.

Rapport de situation comparée (RSC) à la Banque de France

- Alors que sur l'ensemble de la Banque les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes, seulement 40% d'entre elles sont cadres.
- Seulement 2 femmes sur 10 dans les plus hautes rémunérations de la Banque => le plafond de verre demeure encore !
- **Non respect de la loi** qui garantit une augmentation de salaire pérenne égale à au moins la moyenne de la catégorie pour les femmes de retour de congé de maternité.
- Pas de suivi par « cohorte », c'est-à-dire des populations homogènes recrutées en même temps. Il est aujourd'hui impossible de savoir si une femme recrutée la même année qu'un homme bénéficie en moyenne d'un avancement comparable. La réponse est très probablement négative au vu des quelques éléments disponibles : les femmes qui changent de catégorie (passage de « non-cadre » à « cadre ») stationnent deux fois plus longtemps que les hommes dans leur catégorie d'origine avant d'en changer (16 ans contre 8 !).

Rapport de situation comparée (RSC) à la Banque de France

- Quatre fois plus de femmes que d'hommes à temps partiel, ce qui à l'évidence ne résulte pas que d'un 'choix' au sens strict du terme (dans un couple, le salaire le plus bas est souvent « désigné » pour le temps partiel). Cela a des répercussions sur les carrières. Le nombre de promus est plus élevé pour les agents à temps plein (1/3 environ) que pour ceux à temps partiel qu'à temps partiel (1/4 environ). Cette dernière statistique s'applique aussi bien aux femmes qu'aux hommes, ce qui ici souligne le côté handicapant du temps partiel sur la carrière des femmes comme des hommes
- Selon la DGRH, « un certain nombre de postes sont associés à des rémunérations accessoires qui marquent des divergences salariales » : en clair, plus les avantages de rémunération sont subjectivement attribués (primes...), plus l'écart joue en faveur des hommes : CQFD !

Que propose et fait la CGT?

La CGT se bat sur la base d'une approche globale et intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation, la santé, la vie personnelle, la retraite

- ▶ Reconnaissance du congé maternité : action en justice en cours

L'article L.1225-26 du code du travail prévoit une garantie d'évolution de rémunération au bénéfice des femmes de retour de congé maternité. Celles-ci doivent bénéficier au minimum d'une augmentation de leur rémunération équivalente à la moyenne des augmentations individuelles et collectives des travailleurs de leur catégorie professionnelle.

Or, au sein de la Banque de France, il n'existe aucun mécanisme de comparaison permettant d'apprécier le respect de cette garantie légale. En juillet 2020, La CGT a saisi la Banque sur ce sujet et demandé d'appliquer la loi. Réponse étonnante d'E. ASSOUAN, à l'époque responsable de l'égalité professionnelle, qui indiquait entre autre que ce point ne semblait pas pertinent à être appliqué à la Banque.

Un courrier officiel a été envoyé par La CGT au Gouverneur via son conseil, et instruit une action en justice en juin. La Banque de France n'ayant pas répondu dans le délai légal de 2 mois, celle-ci a reçu une injonction de répondre avant Noël.

En parallèle de cette action, la CGT accompagne individuellement des collègues dont la discrimination est purement et simplement avérée suite entre autres à des congés maternités

Enquête CGT sur les violences sexistes et sexuelles

Questionnaire pour les femmes :

<https://framaforms.org/violences-sexistes-et-sexuelles-a-la-banque-de-france-questionnaire-pour-les-femmes-1637142842>

Questionnaire pour les hommes :

<https://framaforms.org/questionnaire-violences-sexistes-et-sexuelles-envers-les-femmes-questionnaire-pour-les-hommes>