

**DÉCISION UNILATÉRALE  
MESURES CORRECTIVES ET OBJECTIFS DE PROGRESSION  
POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

---

**PRÉAMBULE**

**L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation partagée par la direction de l'entreprise.** La direction de JST s'engage en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'entreprise JST peut contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle, même si elle ne peut à elle seule changer les comportements et les représentations marqués par des stéréotypes de sexe.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des « droits de l'Homme », Droits fondamentaux imprescriptibles et inaliénables et s'inscrit dans une succession de textes internationaux (ONU et OIT), directives européennes, lois, décrets et accords nationaux interprofessionnels, que cet accord entend respecter et appliquer.

**Ce document s'inscrit dans le prolongement** des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur les questions d'égalité professionnelle et notamment :

- L'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (étendu par arrêté ministériel) ;
- La Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- La Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

L'égalité professionnelle ne peut exister sans égalité salariale. C'est pourquoi deux notions sont particulièrement importante :

- **La notion de salaire égal pour un travail de valeur égale selon l'article L3221-4 du Code du Travail :**

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale couvre non seulement les cas où les hommes et les femmes effectuent un travail identique ou similaire, mais également la situation plus courante où ils accomplissent un travail différent. *« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »*

- **La notion de rémunération selon l'article L3221-3 du Code du travail :**

*« Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »*

- **La notion de discrimination indirecte définie par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 :**

*« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient nécessaires et appropriés ».*

Autrement dit, un dispositif peut être non discriminatoire en apparence mais discriminant dans ses effets. Par exemple, en matière de classifications professionnelles, on classe des postes et non des individus. Il n'y a donc pas d'intention discriminatoire, mais il peut y avoir un résultat discriminant si les critères retenus conduisent à sous-évaluer certains emplois occupés majoritairement par des femmes par rapport à d'autres, occupés majoritairement par des hommes, qui pourraient être considérés de valeur égale, au sens de la définition précédente.

**A partir de :**

- **la Base des données économiques et sociales**<sup>1</sup> (document obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s , article L2323-8 du Code du travail), concernant la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise JST,
- du document unique d'évaluation des risques professionnels,

Les principales inégalités professionnelles constatées sont les suivantes :

- des écarts de salaires ;
- un temps partiel de 2.5% pour l'ensemble des salarié.es, qui sont occupés à 100% par des femmes ;
- une non-mixité des emplois :
  - o parmi les employé.e.s et ouvrier.e.s certains emplois comme les régisseurs sont occupés à 100% par des hommes, alors que les emplois d'Assistante commerciale sont occupés par 100% de femmes ;
- des écarts dans l'accès aux formations : 55.55% d'écart femmes/hommes pour l'ensemble des formations réalisées.

**Ce document renforce l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle à travers des mesures concrètes et des orientations nouvelles, sur les sujets suivants :**

- La lutte contre le sexisme et les stéréotypes
- Les conditions d'accès à l'emploi
- Les conditions de travail et d'emploi
- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
- La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes [*thème obligatoire*]
- La prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles

Le décret n°2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise prévues par l'article 13 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Et par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de Finances pour 2021 a été publié et vient apporter des précisions concernant l'index égapro.

L'entreprise JST a un index égalité professionnel Femme Homme de 71% et doit apporter des mesures correctives pour tendre vers les 75% et des objectifs de progression pour tendre vers les 85%.

Pour rappel, nos résultats sont :

- 1<sup>er</sup> indicateur relatif à l'écart de rémunération : 25/40 points
- 2<sup>e</sup> indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35 points
- 3<sup>e</sup> indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 0/15 points
- 4<sup>e</sup> indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10 points
- Total de points obtenus : 60 points
- Nombre de points maximum pouvant être obtenus : 85 points
- Résultat final sur 100 points : 71 points

**L'entreprise JST apporte des mesures correctives pour répondre aux 4 indicateurs ainsi que des objectifs de progression.**

<sup>1</sup> Voir ANNEXE 1 : Indicateurs sexués



## 1. La lutte contre le sexisme et les stéréotypes sexuels

Dans son rapport sur le sexisme dans le monde du travail de mars 2015, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définit le sexisme ordinaire de la manière suivante :

*« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion ».*

- L'entreprise JST partage totalement cette définition et s'engage à bannir tout comportement sexiste dans l'entreprise. Pour cela, des actions permanentes seront menées en termes de formation et de sensibilisation pour faire évoluer les comportements de façon durable. **Une plaquette de communication sera éditée et le règlement intérieur portera un article sur ce thème<sup>2</sup>.**
- Mettre en place des **actions de prévention notamment en matière de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste.**
- Pour les managers et responsables des ressources humaines, **une formation à la lutte contre le sexisme et contre les stéréotypes sexuels**, notamment sur la représentation des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sera obligatoirement suivie sur la durée de la décision unilatérale.
- Pour l'ensemble des salarié.e.s, **une sensibilisation** sera mise en place et obligatoirement suivie sur les mêmes thèmes au cours de la durée de la décision unilatérale.

## 2. Les conditions d'accès à l'emploi

Le recrutement constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des salarié.e.s par sexe dans les différents emplois-repères de l'entreprise. L'entreprise JST s'engage donc à tout mettre en œuvre pour **développer la mixité dans le cadre de ses recrutements**, dans le respect de l'article L1142-4 qui permet des « mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité des chances ».

### 2.1. Agir pour un recrutement non discriminant

- **Construire un processus de recrutement objectif en ayant le même quota femmes/hommes pour les entretiens.**
- **Créer des outils de recrutement non sexués. Les fiches de poste et les offres d'emploi seront révisées en utilisant de façon systématique le féminin et le masculin dans les intitulés de postes et seront centrées sur les besoins strictement requis par la tenue de ces postes de travail.**
- **Les équipes de recrutement sont mixtes** et bénéficieront obligatoirement d'une **formation à la non-discrimination**, ainsi que les éventuels prestataires externes du recrutement, conformément à l'article L1131-2, de la loi du 27 janvier 2017.
- Pour s'assurer que les recrutements n'ont pas de biais discriminants, **un registre des candidatures**, intégré dans le registre du personnel et mis à la disposition des délégué.e.s du personnel et de l'inspection du travail, recensera les CV reçus, les entretiens et les recrutements effectués, en précisant le sexe, nom, prénom, lieu de résidence, date et lieu de naissance des candidat.e.s.
- Pour le recrutement par agence intérimaire, **nous demanderons obligatoirement une mixité au niveau des candidatures proposées.**
- Afin de favoriser les candidatures du sexe sous-représenté, l'entreprise JST s'engage à **diversifier les viviers et canaux de recrutement** dès le niveau 3<sup>ème</sup> des collègues (stages d'observation) et à **élargir la gamme des diplômes requis**, pour toutes les catégories professionnelles.

<sup>2</sup> Voir ANNEXE 3 : [Nouvel article dans le règlement intérieur](#)

## 2.2. Favoriser le sexe sous-représenté à qualifications égales

L'entreprise JST respecte le principe de proportionnalité :

- Pour tout recrutement (CDD, CDI, stage, apprentissage ...), les candidat.e.s recruté.e.s représenteront proportionnellement la part des femmes et des hommes dans les candidatures reçues (à qualification, expériences et profils équivalents), recensées dans le registre des candidatures.

## 3. Conditions de travail et d'emploi

L'article L4121-1 du Code du Travail stipule que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » avec **une évaluation sexuée des risques professionnels** prévue par l'article L4121-3.

### 3.1 Faire appel à une expertise interne pour évaluer et réduire des risques

- L'entreprise JST fera appel à une **expertise interne pour évaluer les risques**. Un cahier des charges sera rédigé autour d'une évaluation des risques suivants :
  - la durée et la répétitivité des gestes, les efforts continus et les postures,
  - le port de « charges particulières »,
  - les interruptions fréquentes, la superposition des tâches effectuées, la pression hiérarchique et le contrôle des horaires,
  - les exigences émotionnelles (être empathique, être en contact avec la souffrance et la mort ...),
  - les risques organisationnels, les horaires atypiques et leurs conséquences sur les modes de vie,Suite à cette expertise interne, **un plan d'actions** sera établie et des mesures correctives seront apportées.

### 3.2 Améliorer les conditions de travail des femmes enceintes

- **Une notification des droits des femmes enceintes** et des conditions de retour après un congé maternité ou parental sera délivrée par l'employeur dès l'annonce de la grossesse.<sup>3</sup>
- Une évaluation des risques qui tient compte des conditions spécifiques des femmes enceintes.
- **Un aménagement des conditions de travail** et d'emploi est mis en place en concertation avec la salariée, dès la déclaration de grossesse.
- **Deux rendez-vous** auront lieu avec la Responsable des Ressources Humaines : un lors de l'annonce de la grossesse pour faire le point sur les aménagements à mettre en place et sur les droits de la salariée et un autre au 6ème mois de grossesse pour évaluer et réajuster les aménagements en fonction de l'état de santé de la salariée.
- La salariée bénéficie **d'une pause supplémentaire** l'après-midi de 10 minutes.
- La salariée bénéficie **du droit de refuser un déplacement professionnel** en fournissant un justificatif de grossesse (dès lors qu'il induit un dépassement du temps de travail, une modification des horaires habituels ou un découché) à partir de l'annonce de la grossesse.

## 4 Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail, pour tous et toutes les salarié.e.s. Elle contribue activement à l'égalité entre les femmes et les hommes, par la remise en cause des stéréotypes sur la répartition des rôles entre les femmes et les hommes, que ce soit dans la vie professionnelle ou familiale et pour toutes les autres activités personnelles. L'entreprise JST considère que la parentalité est un droit pour tous et toutes et s'engage à rendre compatible le travail et la parentalité, afin que cette dernière ne soit pas un frein pour l'évolution professionnelle des salarié.e.s.

<sup>3</sup> Voir ANNEXE 2 : Notification de droits de la femme enceinte



#### 4.1 Aménager les temps de travail

- **Aucune réunion de travail n'aura lieu avant 9h et après 17h** et en prenant en compte les horaires des salarié.e.s à temps partiel ou en télétravail.

#### 4.2 Favoriser la parentalité et/ou l'aide familiale

- L'entreprise ouvre des droits aux salarié.e.s ayant des contraintes familiales :
  - Chaque parent dispose **d'une autorisation d'absence de 2 heures par trimestre**, pour chaque enfant de moins de 16 ans (rentrée scolaire, remise de bulletins, rencontres parents/professeurs...).

### 5 Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'entreprise constate, tout confondu, un écart de rémunération.

#### 5.1 Supprimer les écarts de rémunération et mettre en place un budget spécifique à l'égalité de rémunération

- **Une étude des critères** appliqués dans l'attribution des augmentations individuelles sera réalisée afin de supprimer tout risque de discrimination lié au sexe.
- **Les écarts de salaires pour les salarié.e.s de retour de congés familiaux seront supprimés. Le salaire sera revalorisé au retour du congé familial.**
- Le suivi des mesures précédentes sera assuré lors de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).

### 6 La prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles

Les femmes sont confrontées à des violences sexistes et sexuelles, dans l'espace privé, dans l'espace public, mais aussi sur le lieu de travail. L'entreprise JST, au titre de son obligation légale de sécurité (article L4121-1 du Code du Travail), lutte de manière volontariste contre toutes violences sexistes et sexuelles. De plus, l'entreprise JST se considère comme un espace privilégié, où les salarié.e.s peuvent trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences conjugales ou intrafamiliales.

#### 6.1 Prévenir les risques de violences au travail

- **Une partie du règlement intérieur<sup>4</sup>** portera sur les définitions et la politique de lutte de l'entreprise JST contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations. Le règlement intérieur sera remis en main propre à chaque salarié.e le jour de l'embauche.
- **Deux référents contre les violences sexuelles et sexiste existent chez JST.** Madame Gosset, la Responsable Ressources Humaines et Monsieur Larcher se tiennent à disposition.
- Les membres du SSCT bénéficieront **d'une formation obligatoire annuelle d'une journée spécifique sur les violences**, en plus des cinq jours de formation obligatoire. Les salarié.e.s des RH y participeront également.
- L'entreprise veillera à ce que l'environnement de travail soit non-sexiste (suppression d'images portant atteinte à l'intégrité des personnes, existence de sanitaires et vestiaires garantissant la dignité des personnes, condamnation de tous propos ou « blagues » sexistes).
- Un **nouvel indicateur** sur le nombre de personnes ayant signalé avoir été victimes de violences sera construit afin de lutter contre les violences et de mettre en place des actions correctives.

<sup>4</sup> Voir ANNEXE 3 : [Nouvel article dans le Règlement intérieur : violences et harcèlement](#)

## 6.2 Agir contre les violences au travail

- L'entreprise JST se doit de réagir rapidement si elle a connaissance de cas réels ou soupçonnés de violences. Ces actes peuvent être le fait des salarié.e.s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).
  - En cas de violence causée par un client ou une personne extérieure à l'entreprise, **un aménagement immédiat de poste** sera mis en place pour la victime, si elle le souhaite.
  - Si l'auteur présumé des violences est salarié de l'entreprise, il aura **une mise à pied conservatoire pendant toute la durée de l'enquête de l'employeur**. Si l'enquête prouve son délit, il fera l'objet d'une procédure disciplinaire proportionnelle à la gravité des faits. En cas de faute grave, la sanction est le licenciement.

## 7 Pilotage et modalité de suivi des mesures correctives

### 7.1 Suivi des mesures correctives

Une commission de suivi sera composée de la direction et des représentant.e.s de toutes les organisations syndicales représentatives. **Elle se réunira au moins une fois par an** (une réunion supplémentaire pourra avoir lieu sur demande motivée d'un ou plusieurs signataires), afin d'examiner l'avancement des engagements pris dans le cadre des mesures correctives, les dysfonctionnements susceptibles d'être intervenus dans son application et les réorientations éventuelles à mettre en place.

Les délégué.e.s du personnel sont réuni.e.s **une fois par an**, avec les organisations syndicales représentatives, pour faire le point sur leurs missions de référent.e.s égalité, les remontées des salarié.e.s et la mise en œuvre des mesures correctives.

Les indicateurs mentionnés dans cette décision unilatérale de l'employeur seront transmis aux organisations syndicales signataires de l'accord sur une base annuelle, 15 jours avant la commission de suivi.

### 7.2 Sensibiliser et communiquer sur les dispositions de la décision unilatérale de l'employeur à propos des mesures correctives pour l'égalité Femme Homme

La politique exprimée par la présente décision unilatérale de l'employeur doit être partagée et portée par l'ensemble de l'entreprise.

Une présentation spécifique de la décision unilatérale sera faite notamment auprès des acteurs et actrices les plus directement impliqués dans les processus de recrutement et d'évolution professionnelle : directeurs et directrices, conseiller.e.s carrières, acteurs du recrutement, RH ...

Cette décision unilatérale fera l'objet d'une communication auprès de tous et toutes les salarié.e.s par le biais des médias internes et sera affichée sur les lieux de travail.

### 7.3 Application de la décision unilatérale

Cette décision unilatérale est conclue pour une durée de 3 ans. Dans l'attente de la conclusion de nouvelles négociations, elle restera en vigueur.



**ANNEXE 1 : INDICATEURS SÉXUÉS**

Effectifs	Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail Âge moyen par catégorie professionnelle
Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail Répartition des effectifs selon l'organisation du travail
Type de congés	Répartition par catégorie professionnelle Nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois
Embauches et départs	Répartition des embauches par catégories professionnelle et type de contrat de travail Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs
Positionnement dans l'entreprise	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle La répartition des effectifs par emplois La répartition des effectifs par niveau de classification
Promotion	Nombre de promotions par catégories professionnelles Durée moyenne entre deux promotions
Ancienneté	Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle
Rémunérations	Éventail des rémunérations Rémunération moyenne et médiane mensuelle Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
Formations	Nombre d'heures d'actions de formation par salarié et par an Répartition par type d'action (adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences) Nombre de formations qualifiantes
Conditions de travail et sécurité au travail	Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail Répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année Nombre de journées d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles Nombre d'arrêts de travail pour maladie Nombre de journées d'absence pour maladie
Modalité des congés	Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité, le congé maternité, le congé parental, le congé d'adoption Le nombre de jours de congé paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congé théorique Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
Organisation du temps de travail dans l'entreprise	Le nombre de salarié.e.s ayant accédé au temps partiel choisi Le nombre de salarié.e.s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein Services de proximité : participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

## ANNEXE 2 : NOTIFICATION DE DROITS DE LA FEMME ENCEINTE

Selon la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :

- La « *neutralisation du congé maternité* » sur les rémunérations est obligatoire, c'est-à-dire que les salariées en congé maternité bénéficient de la moyenne des hausses salariales des salariés de leur service ou de leur entreprise.

Selon le Code du Travail :

- Article L1225-47 à 1225-60 : *Droit au temps partiel après une naissance.*
- Article L1225-55 : « *A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel... le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.* ». C'est seulement lorsque l'emploi occupait n'est plus disponible qu'un emploi similaire peut-être proposé (Cass. Soc. 27/10/1993, n° 90-40.226). Un emploi similaire doit s'entendre d'un emploi comportant la même rémunération, la même qualification, mais aussi des responsabilités similaires (Cass. Soc. 17/02/2010, n° 08-44.127).
- Article L1132-1 associé à l'article L1225-55 : *Interdiction de discriminer les salarié.e.s de retour de congés.*
- Article L4121-1 : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

## ANNEXE 3 : NOUVEL ARTICLE DANS LE REGLEMENT INTERIEUR : VIOLENCES ET HARCELEMENT

« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des **stéréotypes de sexe**, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les **délegitimer et de les inférioriser**, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au **quotidien**, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion ». - *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, mars 2015*

« **Nul ne doit subir d'agissement sexiste**, défini 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 ». – (L. 1142-2-1 du Code du travail)

Quelques définitions :

**Le harcèlement sexuel** est le fait d'imposer, de façon répétée (au moins deux fois) à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

**Un agissement sexiste** est le fait d'user (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.

**Une agression sexuelle** 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. (Code pénal 222-22 et suivants)

**Le viol** est une agression sexuelle, qualifiée de crime. Cela suppose qu'il y ait eu un acte de pénétration sexuelle. Il y a circonstance aggravante, si le viol est commis par une personne ayant autorité, comme son supérieur hiérarchique. (Code pénal 222-22 et suivants, 222-23)

**Les violences conjugales** se définissent comme des situations où les faits de violences sont récurrents, cumulatifs, s'aggravent et s'accroissent et sont inscrits dans un rapport de force asymétrique et figé. Elles diffèrent des disputes ou conflits par la durée des violences. (Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe, 2011, ratifiée en 2014 par la France)

Les violences conjugales se rapprochent du harcèlement sexuel et moral dans l'idée de répétition, d'aggravation et de moments de calme (dits « lune de miel »). Les conséquences pour la victime sont la peur, la culpabilité, la perte de l'estime de soi et d'autonomie, l'isolement, le stress.

Les manifestations de ces violences peuvent prendre plusieurs formes : sexuelles, physiques ou verbales, comme des intimidations, des bousculades, du chantage. Mais aussi est considéré comme une violence le fait de détériorer un objet qui appartient à la victime, de contrôler ses dépenses, de lui confisquer un document.

**Les violences intra-familiales** sont des actes violents exercés entre des membres d'une même famille.



Or, de nombreuses jeunes femmes sont victimes de violences de la part du père, de frères, cousins etc. : notamment la dépossession de leur salaire.

D'autre part, en cas de violences conjugales au sein de la famille, les enfants :

- peuvent voir leurs besoins fondamentaux bouleversés
- sont des victimes en tant que témoins : assister aux violences commises par son père sur sa mère a des conséquences sur les enfants
- sont fréquemment, eux aussi, victimes directes.

- La responsabilité de l'employeur :

L'employeur a une obligation de protection des salarié-e-s. À ce titre il est responsable si une salariée est victime de violences.

Article L. 2313-2 - Code du Travail: Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour faire cesser les violences, ce qui passe par protéger la victime et éloigner l'auteur présumé.

L'employeur peut être mis en cause s'il n'a pas mis tout en œuvre pour prévenir des violences.

L'employeur est responsable de tout ce qui se passe dans le cadre du travail, mais aussi en dehors : si, par exemple, l'auteur des violences est entré en relation avec la victime par le biais du travail, il peut être tenu pour responsable.

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. (L1153-6)

Aucun.e salarié.e, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné.e, licencié.e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. (L1153-3)

- La procédure mise en place par l'entreprise JST

- Création d'une plaquette afin d'informer les salarié.e.s.
- Information du personnel par le biais d'une formation sur le sexisme, les violences et le harcèlement.
- Intégration dans le livret d'accueil d'une communication sur la sensibilisation du sexisme, des violences et du harcèlement.

#### Article 11 : La prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles

- Contacts d'associations :

- AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) : Permanences téléphoniques du lundi au vendredi, de 9h30 à 15h : 01 45 84 24 24
- Centre d'hébergement d'urgence pour femmes battues : [http://www.sosfemmes.com/ressources/contacts\\_chrs.htm](http://www.sosfemmes.com/ressources/contacts_chrs.htm)
- Associations de soutien aux femmes victimes de violences : <http://stop-violences-femmes.gouv.fr/-Les-associations-pres-de-chez-vous-.html>
- Référente violences de l'entreprise JST : Mme Aurélie GOSSET et M. Vincent LARCHER
- Contacts des délégué.e.s du personnel : Danielle MADRIL ; Mickael GUIET ; Vincent LARCHER ; David REGNAULT ; Jean-Christophe ROULOT.

Fait à Marolles, le

1/9/2022

**M. Juan Carlos GARCIA**

Directeur de Site



