



PRÉVENTION

PROTECTION

SANCTION



COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



“ N’ayez pas peur de vous dire féministe. C’est un combat valeureux qui n’a jamais versé de sang. Une philosophie qui réinvente les rapports hommes-femmes enfin fondés sur la liberté. Un idéal qui permet d’entrevoir un monde apaisé où les destins des individus ne seraient pas assignés par leur genre; et où la libération des femmes signifierait aussi celle des hommes, désormais soulagés des diktats de la virilité. ”

Gisèle Halimi

Un guide rédigé par le Collectif confédéral CGT Femmes mixité / Responsables de publication : Sophie Binet, Valérie Lesage, Céline Verzeletti / **Ont participé à la rédaction du guide :** Frédérique Bartlett, Delphine Colin, Clémence Helfter, Camille Hecquet, Emmanuelle Lavignac, Raphaëlle Manière, Sabine Reynosa, Pauline Schnegg, Rachel Silvera / **Remerciements** à l’AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail) et à Maryline Baldeck pour sa relecture et ses apports / **Dessins et conception graphique :** Claire Robert, clairerobert.org / **Contact :** fem-mixite@cgt.fr / Octobre 2020.

SOMMAIRE

1. VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

1 Définitions	6
2 Comprendre les stratégies de l'agresseur.....	14
3 Comprendre les mécanismes des violences et des troubles psychotraumatiques	18

2. QUELS LEVIERS SYNDICAUX ? COMMENT UTILISER LES IRP ?

1 Le rôle du syndicat.....	24
2 La responsabilité de l'employeur.....	26
3 Les moyens des IRP dans la prévention des violences et du harcèlement.....	31
4 Les autres structures en lien avec les IRP et les syndicats.....	38

3. COMMENT AGIR EN CAS DE VIOLENCES ?

1 La présomption de sincérité	43
2 Le rôle du collectif de travail.....	45
3 Accueillir la victime.....	46
4 Constituer le dossier et recueillir les preuves	50
5 Saisir l'employeur.....	53
6 L'enquête de l'employeur	54
7 Protéger la victime pendant l'enquête.....	55
8 Issues de l'enquête	57
9 Restaurer le collectif de travail.....	61

4. AGIR SYNDICALEMENT : QUELLES REVENDICATIONS PORTER ?

1 Identifier la responsabilité de l'employeur.....	64
2 Identifier l'ensemble des violences et les facteurs de vulnérabilité aggravants.....	65
3 Intégrer la définition des violences et du sexisme dans le règlement intérieur.....	67

4 Mettre en place des outils d'évaluation des violences.....	68
5 Mettre en place un environnement non sexiste.....	69
6 Former les managers, sensibiliser les salarié-e-s.....	70
7 Créer des référent-e-s et leur donner des moyens effectifs	71
8 Créer des lieux de parole sur le sexisme et la violence.....	72
9 Mettre en place une procédure-type et un dispositif d'accueil et de signalement.....	73
10 Mettre en place une protection pour garantir le droit au travail des victimes.....	75
11 Mettre en place des mesures de prévention en direction des usagers et des clients	78
12 Sanctionner les auteurs	79
13 Agir dans les comités européens ou mondiaux.....	79

5. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES EN INTERNE À LA CGT

1 Ce que disent nos textes de référence	83
2 La cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles	85

6. CADRE ET RECOURS JURIDIQUES

1 Le cadre juridique du harcèlement sexuel	90
2 Le rôle de l'Inspection du travail.....	92
3 Suites juridiques.....	93
4 Quelques décisions de la jurisprudence.....	97

7. DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

1 Outils militants CGT	100
2 Points d'appui juridiques.....	101
3 Guides.....	103
4 Ouvrages.....	104
5 Rapports, études, statistiques.....	105
6 Autres ressources	106
7 Vidéos.....	108



COMBATTRE LES VIOLENCES UN ENJEU SYNDICAL

Les violences contre les femmes, employées, ouvrières comme cadres ou privées d'emploi, sont au cœur des inégalités et des processus de domination. Elles prennent de multiples formes : psychologiques, morales, verbales, économiques, physiques ou sexuelles et visent à assigner les femmes à une position d'infériorité, à leur place « naturelle ».

Les stéréotypes, en naturalisant les inégalités, permettent de normaliser cette hiérarchie, de faire comme si elle était naturellement liée à la différence de sexe des individus.

Les violences sexistes et sexuelles sont aussi infligées à toutes celles et ceux qui refusent l'assignation à leur genre et pénalisent les personnes en raison de leurs orientations sexuelles, lesbiennes, gays... , quel que soit le sexe. Si toutes les femmes sont concernées par les violences, les discriminations se cumulent. Une femme d'origine étrangère et/ou handicapée et/ou précaire et/ou lesbienne est plus exposée à la violence et à ses conséquences.

Les violences sexistes et sexuelles renforcent les inégalités professionnelles : comment avoir un déroulement de carrière ascendant quand des propos sexistes quotidiens visent à remettre en cause le professionnalisme et à saper toute confiance en soi ? Comment travailler dans un secteur à prédominance masculine quand on ne s'y sent pas en sécurité ? Comment même conserver son travail, et son indépendance économique, quand s'y rendre nous met en danger ? Comment aborder sereinement sa maternité face

à des propos et des comportements sexistes au travail ? Que les violences aient lieu dans le cadre professionnel ou privé, la responsabilité de l'employeur est engagée.

Et pourtant, les violences sexistes et sexuelles sont sous-évaluées, car sous-déclarées. Peu de femmes portent plainte, et pour cause. Parmi celles qui portent plainte, seule une minorité obtient gain de cause en justice. C'est pourtant une réalité massive : une femme sur 10 est victime de violences sexuelles chaque année¹, une sur 3 au cours de sa vie². Au travail, dans les transports, et même à la CGT, les femmes ont toutes des anecdotes personnelles sur le sexisme et les violences sexuelles. Entre propos graveleux, attouchements

1– Enquête « Cadre de vie et sécurité », 2012-2018, INSEE-ONDRP. Ces chiffres sont des moyennes obtenues à partir des résultats des enquêtes de 2012 à 2018.

2– Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « Comprendre et lutter contre la violence à l'égard des femmes – La violence exercée par un partenaire intime ».

SEXISTES ET SEXUELLES :

dans les transports publics, agressions, viols, voire meurtres, les degrés de gravité sont divers. Tous ces actes relèvent du même système de domination, d'emprise, de violence, et le passage d'un niveau à l'autre peut se faire graduellement, dans ce que l'on nomme un « continuum ». C'est un phénomène social massif qui reste tabou et autour duquel il y a un enjeu social et sociétal majeur.

Construire une société égalitaire suppose d'agir aussi bien contre les inégalités au travail que pour faire cesser les violences.

C'est la raison pour laquelle, comme le prévoient ses statuts, la CGT lutte contre tout système de domination et contre toutes les discriminations. ■

LA CGT DOIT AVOIR UNE INTERVENTION PARCE QUE LES VIOLENCES CONTRE LES FEMMES :

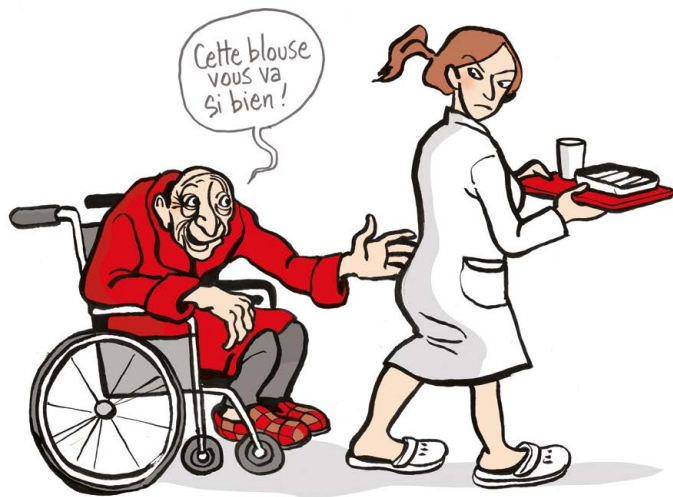
- **sont au cœur des processus de domination ;**
- **ont lieu au travail ou ont une incidence sur le travail ;**
- **remettent fondamentalement en cause le droit au travail des femmes, leur liberté, et atteignent leur dignité ;**
- **sont une menace sur le travail et les carrières des femmes (refus d'embauche, 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



**CECI N'EST PAS UNE GENTILLESSE:
C'EST UNE AGRESSION SEXUELLE.**

1. VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES: DE QUOI PARLE-T-ON ?

1 DÉFINITIONS



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.

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 sexistes³.**

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

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.

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.

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



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

HARCÈLEMENT ENVIRONNEMENTAL¹

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.

RAID²

On parle de « raid » quand le harcèlement moral ou sexuel commis sur Internet par plusieurs personnes contre une victime peut être poursuivi et condamné : quand les 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 ; ou bien, quand les propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même sans concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

1— Cour d'appel d'Orléans, décision du 7 février 2017.

2— Article 222-33-2-2 du Code pénal.

UPSKIRTING³

En France, c'est l'article 16 de la Loi n° 2018-703 du 3 août 2018, renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, qui définit et condamne l'upskirting (littéralement « sous la jupe ») : « *le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a cachées à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne* ».

AGRESSION SEXUELLE⁴

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. Une agression sexuelle est qualifiée par le droit seulement si certaines parties du corps sont touchées. À ce jour, il faut être touchée sur les seins, ou les lèvres, ou les fesses, ou le sexe, ou les cuisses, ou que l'agresseur frotte son sexe contre celle que soit la partie du corps, pour que l'on puisse qualifier l'agression de sexuelle.

3— Article 226-3-1 du Code pénal.

4— Article 222-22 du Code pénal.

VIOL⁵

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. Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale, notamment par le sexe de l'auteur. Il peut aussi s'agir de pénétrations digitales (avec le doigt) ou de pénétration au moyen d'un objet. Depuis la loi du 3 août 2018 précitée, le fait de pratiquer une fellation avec violence, contrainte, menace ou surprise, sur un homme, est également un viol. Auparavant, il s'agissait d'une agression sexuelle.

VIOLENCES CONJUGALES

Les violences conjugales se définissent comme des situations où les faits de violence sont récurrents, cumulatifs, s'aggravent et s'accroissent et sont inscrits dans un rapport de force asymétrique et figé. Alors que dans des disputes ou conflits deux points de vue s'affrontent dans un rapport d'égalité (ou à peu près), les violences conjugales sont marquées par un rapport de domination et de prise de pouvoir avec volonté de contrôle et de destruction vis-à-vis de la personne victime qui s'inscrit, en général,

5— Article 222-23 du Code pénal.

VIOLENCES DANS LA VIE¹

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

VIOLENCES DANS LA VIE

**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 ! ».

dans la durée¹. Elles peuvent être le fait du conjoint ou ex-conjoint.

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. (Attention cependant, la répétition n'est pas une condition pour caractériser des faits de violence conjugale). Les manifestations de ces violences peuvent prendre plusieurs formes : sexuelles, physiques, psychologiques, administratives, économique ou verbales, comme des intimidations, des bousculades, du chantage. Est également considéré comme une violence le fait de détériorer un objet qui appartient à la victime, de contrôler ses dépenses, de lui confisquer un document. Une ordonnance de protection peut être demandée et délivrée par le juge aux affaires familiales².

1— Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « convention d'Istanbul ».
2— Voir dans la définition des violences intrafamiliales, page suivante.

VIOLENCES INTRAFAMILIALES ET VIOLENCES CONJUGALES

Ce ne sont pas des concepts juridiquement définis en tant que tels. Leurs contours peuvent donc être flous. Si nous tendons, dans nos communications, à combiner les deux, c'est pour assurer la visibilité sur tout le champ couvert. Le terme de violences conjugales renvoie aux violences commises au sein du couple ou ex-couple, qu'il soit ou ait été marié, pacé ou non. Et donc, qu'il s'inscrive ou non dans le cadre de la « famille ». Mais cette expression ne rend pas compte des effets sur les enfants qui y sont exposés. Par ailleurs, la famille étant un lieu de pouvoir et d'échanges économiques généralement inégaux entre les femmes et les hommes, elle génère des rapports de forces intrinsèques qui s'expriment souvent par la violence. Violence de parents vis-à-vis des enfants, violence de frères, cousins, oncles, pères vis-à-vis des filles et des femmes de la famille, voire de fils vis-à-vis de leur mère... Aussi, les textes internationaux utilisent-ils l'expression plus englobante de « *violences domestiques* » pour désigner « *tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime.* »³

3— Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « convention d'Istanbul ».

VIOLENCES INTRAFAMILIALES

Ce sont des actes de violences exercés entre les membres d'une même famille. Elles peuvent aussi s'exercer directement ou indirectement sur les enfants du couple ou ex couple.

Concernant les violences conjugales :

Une ordonnance de protection peut être demandée et délivrée par le juge aux affaires familiales. Elle permet de prendre des mesures urgentes pour assurer la sécurité d'une victime de violences, par un conjoint ou concubin, mais aussi par un ancien conjoint. La notion de « violences » est examinée par le juge au regard des atteintes à l'intégrité physique et/ou psychique. À l'issue d'une procédure contradictoire, le juge peut notamment prendre des mesures d'urgence, organiser la situation matérielle (mesure d'éloignement, jouissance du logement...) et les relations avec les enfants (exercice de l'autorité parentale...).

CONSENTEMENT

« Tout acte sexuel doit être consenti par les deux partenaires. Le consentement peut être verbal ou non verbal. Le silence ne vaut pas consentement. Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement. Le consentement doit être donné par la personne elle-même. Il n'y a pas consentement si :

- il est donné par un tiers ;
- la personne n'a pas la capacité de consentir (à titre d'exemple, la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues, de médicaments) ;
- Si [la personne] a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale.

Une personne peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre. Une personne peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer ensuite son refus de poursuivre. Le consentement peut être retiré à tout moment »⁴.

Le harcèlement sexuel est notamment caractérisé par l'absence de consentement, soit quand une personne est victime d'actes imposés par son auteur. L'absence de consentement peut résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis (un silence permanent face aux agissements par exemple).

4– Guide contre les violences sexistes et sexuelles : fonction-publique.gouv.fr

POUR ALLER PLUS LOIN SUR LE CONSENTEMENT

La circulaire circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012 issue de la loi L. n° 2012-954 du 6 août 2012. Cette circulaire apporte des précisions sur les notions de pressions graves et sur la finalité des pressions.
textes.justice.gouv.fr

CONTRAINTE⁵

La contrainte peut être physique ou morale. Elle peut résulter de la différence d'âge existant entre l'auteur des faits et une victime mineure et de l'autorité qu'exerce celui-ci sur cette victime. Elle peut également être liée à la contrainte économique (nécessité de conserver son travail, d'obtenir de l'argent ou des revenus), ou psychologique (agresseur effrayant, manipulateur). ■

5– Article 222-22-1 du Code Pénal.



LES PEINES ENCOURUES

L'agissement sexiste

Le Code du travail définit l'agissement sexiste¹, mais il n'est pas pénalement sanctionné. L'auteur risque une sanction disciplinaire et la responsabilité civile de l'employeur peut être recherchée.

L'outrage sexiste²

Il peut être puni d'une l'amende.

L'upskirting³

Il peut être puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Le raid⁴

Il est passible d'un emprisonnement pouvant aller de un à trois ans et d'une amende de 15 000 à 45 000 €.

Le harcèlement sexuel

C'est un délit pénal⁵. La peine encourue est de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse) les peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et à 45 000 € d'amende. L'auteur risque également une sanction disciplinaire et la responsabilité de l'employeur peut être recherchée. (« *L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.* »)⁶

L'agression sexuelle

Elle est pénalement sanctionnée⁷. La peine encourue est de 5 ans à 10 ans de prison et de 75 000 à 100 000 € d'amende, en cas de circonstances aggravantes. L'auteur risque également une sanction disciplinaire et la responsabilité de l'employeur peut être recherchée.

Le viol

Le viol est un crime⁸. La peine encourue va de 15 à 30 ans de réclusion criminelle, en cas de circonstances aggravantes. Ces peines visent l'auteur de l'infraction. L'employeur peut être condamné aux prud'hommes pour manquement à son obligation générale de sécurité⁹ ou spécifique.

Les violences conjugales¹⁰

Les violences psychologiques sont passibles de trois ans de prison et 45 000 € d'amende. En cas de viol au sein d'un couple, la peine maximale est de vingt ans de prison. En cas d'agression sexuelle autre que le viol, les peines sont de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 € d'amende.

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

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

3— Article 226-3-1 du Code pénal.

4— Article 222-33-2-2 du Code pénal.

5— Article 222-33 du Code pénal.

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

7— Articles 222-22 à 222-30 du Code pénal.

8— Articles 222-23 à 222-26 du Code pénal.

9— Article L. 4121-1 du Code du travail.

10— Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé de la justice, service-public.fr

L'infraction de non-dénonciation d'un crime¹¹

C'est le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives. Il est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Sont exceptés des dispositions qui précèdent, sauf en ce qui concerne les crimes commis sur les mineurs :

- Les parents en ligne directe et leurs conjoints, ainsi que les frères et sœurs et leurs conjoints, de l'auteur ou du complice du crime ;
- Le conjoint de l'auteur ou du complice du crime, ou la personne qui vit notoirement en situation maritale avec lui.
- Les personnes astreintes au secret¹².

11— Article 434-1 du Code pénal.

12— Dans les conditions prévues par l'article 226-13 du Code pénal.

VIOLENCES DANS LA VIE



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 ligne**¹.

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

2 COMPRENDRE LES STRATÉGIES DE L'AGRESSEUR

Il n'existe pas de profil type de l'agresseur au sein du couple et/ou d'auteur de violences sexuelles : tous les âges et les catégories professionnelles sont concernés. Contrairement à ce que l'on entend souvent, l'agresseur n'est pas toujours un malade ou un pervers, loin de là. Dans la très grande majorité des situations, il est conscient des actes qu'il commet. Il est totalement responsable de ses actes et de ses propos.

STRATÉGIES D'AGRESSION

Pour assurer sa domination et son emprise sur la victime, garantir son impunité et continuer les violences, l'agresseur met en place et développe des stratégies. Toutes les situations sont différentes, mais on retrouve toujours une structure commune qui constitue la « stratégie de l'agresseur », concept mis à jour par le Collectif féministe contre le viol (CFCV) après 30 ans d'expérience et le recueil de plus de 53 000 témoignages de femmes victimes. Ce concept est désormais repris par l'ensemble des institutions en charge de la lutte contre les violences¹. Plusieurs stratégies peuvent être utilisées. Les plus fréquentes sont présentées ci-après. Elles ne sont pas systématiques et peuvent parfois s'entremêler et/ou être concomitantes.

1— Voir notamment le « livret de formation à destination des agents et agentes en situation d'accueil ou de contact avec le public » réalisé par la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) et le site gouvernemental stop-violences-femmes.gouv.fr

Avant toute chose, il convient de distinguer conflits et violences. Dans les disputes ou conflits conjugaux, deux points de vue s'opposent dans un rapport d'égalité, chaque partie gardant son autonomie. De même, en principe, dans des rapports interpersonnels tels qu'entre camarades ou collègues.

Avec les violences, on a affaire à une prise de pouvoir de l'auteur sur la victime. Par ses propos et comportements, celui-ci veut contrôler et détruire sa partenaire. Il met en place et développe des stratégies visant à assurer sa domination, son emprise sur la victime.

Il est important de savoir identifier ces stratégies afin d'éviter d'être soi-même manipulé-e, et de pouvoir les déjouer auprès de la victime.

L'agresseur est avant tout un manipulateur habile. Il procède par la séduction, et pas seulement vis-à-vis de sa victime.

Ainsi, ces mécanismes d'emprise peuvent toucher potentiellement toute femme, quelles que soient sa catégorie socio-professionnelle, son niveau d'étude, son origine... Attention cependant, même si l'écrasante majorité des victimes sont des femmes et des filles et les auteurs des hommes, il existe également des cas où c'est l'inverse. Et des cas dans lesquels la victime et l'agresseur appartiennent au même sexe.

Les mécanismes décrits ci-dessous font principalement référence aux violences perpétrées en couple par le conjoint, mais ils sont largement valables aussi pour les violences dans d'autres milieux, tels que le travail.

Mise en place : l'agresseur cible, met en confiance et séduit, dans un contexte vulnérabilisant

Les femmes et filles évoluent dans un contexte vulnérabilisant en lui-même : le système patriarcal, qui les dévalorise, insécurise, divise et envahit psychologiquement. Le *continuum* des violences contre les femmes produit des leviers d'emprise : stéréotypes qui fragilisent les femmes dans leur représentation d'elles-mêmes et vis-à-vis de la société, inégalités professionnelles qui agissent contre leur autonomie, rôles genrés qui réduisent leur liberté individuelle... Si profils et histoires peuvent différer, si les valeurs personnelles, religieuses et culturelles de la victime peuvent conforter ces stratégies, le patriarcat fournit un cadre propice à leur mise en œuvre.

Voilà pourquoi l'écrasante majorité des victimes sont des femmes et des filles et les auteurs, des hommes. Et dans l'immense majorité des cas, l'agresseur cible ses victimes dans son entourage : couple, entourage familial, professionnel, amical, militant, voisinage... Il peut aussi être leur avocat, leur médecin... voire un artiste admiré.

D'autres éléments contextuels peuvent venir renforcer la situation de vulnérabilité d'une personne : maladie, handicap, précarité, entourage toxique, épreuve subie, psychotraumatisme antérieur, etc.

Dans un premier temps, l'agresseur va répondre à l'attente de sa victime en termes de reconnaissance et de valorisation. Il pourra même prévoir d'impliquer la victime potentielle dans le déroulement des faits, lui offrir quelque chose, lui demander de l'aide, lui fournir de l'aide... Après la phase de séduction et mise en confiance, l'agresseur va commencer à souffler alternativement le chaud et le froid, déstabilisant sa victime qui, déçue dans ses propres attentes, cherchera à satisfaire celles de l'agresseur. Et quel que soit le champ où s'exerce la violence, la forme qu'elle adopte et le statut de l'agresseur (proche ou inconnu), on identifie les mêmes mécanismes :

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

Il isole sa victime, géographiquement, socialement, affectivement, familialement, professionnellement...

« Tu vois trop souvent tes amies, à croire que tu les aimes plus que moi. » ; « Je n'aime pas les repas avec tes parents » ; « Tu as tout le temps des réunions syndicales » ; « Tu es tout le temps au téléphone » ; « Tu consacres trop de temps à ton travail » ; mais aussi : « Si tu ne travailles qu'avec moi, je te formerai, tu feras des choses plus intéressantes »... « Amour », « jalousie », « besoin d'une relation fusionnelle », « relation privilégiée », etc., autant d'alibis pour une même stratégie de contrôle et d'isolement.

La victime va peu à peu couper des liens amicaux, sociaux, familiaux... et se retrouver seule. Et donc sous l'emprise de son agresseur.

Il la dévalorise, la traite comme un objet

Par des mots, par des phrases, par des attitudes, l'agresseur critique, rabaisse et humilie. Il empêche ainsi peu à peu la victime de s'écouter et de résister. Il se moque en veillant à ce que d'autres rient avec lui, et il accuse les victimes d'exagérer : « Je te l'ai expliqué mille fois, mais tu te trompes encore ! Et après, les autres doivent corriger tes erreurs ! Mais tu vas encore dire que je te persécute... ». Ainsi, il s'assure du soutien de l'entourage.

Et ce dénigrement, comme tout mensonge répété, finit par sembler fondé et affaiblir la victime. Double conséquence : celle-ci, perdant l'estime de soi, ne réagit plus, ne réplique plus. Ne comprenant pas ce qui lui arrive, elle s'en croit responsable, facilitant la mise en place de la phase suivante...

Il inverse la culpabilité

L'inversion de la honte et de la culpabilité va emmurer les victimes dans le silence et dans la haine de soi. L'agresseur va toujours trouver une justification à ses violences verbales et physiques : « Tu as brûlé le repas, ça m'a énervé. » ; « Tu es trop coincée, je n'en peux plus » ; « Tu me pousses à bout. » ; « Elle est violente, hystérique, folle... elle m'a provoqué... » ; « Elle souhaitait que je fasse ça, elle m'a énervé. » ; « On a un projet à boucler, mais tu nous fais perdre un temps fou » ; « Déjà que j'avais le client sur le dos, et en plus elle vient m'annoncer ça ! ». « On n'a pas remporté l'appel d'offre et c'est de sa faute ! »

Le plus souvent, il en vient à se faire passer pour la victime de sa victime, volontiers considérée par l'entourage comme responsable de la situation qu'elle endure.

Ce comportement ainsi que la bienveillance qui l'entoure évoque le cas du violeur clamant que telle femme/fille l'aurait « allumé » et que c'était « un jeu ». Ou encore, qu'il ne se serait pas rendu compte, que c'est « un malentendu », qu'il n'avait « pas compris que c'était non ».

Ce mensonge d'agresseur tellement ancré dans nos cultures patriarcales instille une honte tenace et récurrente parmi les femmes et les filles, y compris avant même d'y avoir été confrontées directement.

Il menace, il fait peur, il insécurise

La peur est un des signaux les plus importants pour détecter les violences. Avoir peur de la personne avec qui on vit, travaille ou milite n'est pas normal. Les menaces peuvent viser les proches, les enfants, les animaux domestiques... Le conjoint agresseur utilise les enfants en menaçant de les enlever et dévalorise sa partenaire dans son rôle de mère.

Il faut savoir aussi qu'une personne victime a presque systématiquement tendance à banaliser les violences, à les excuser ou à les amoindrir. Elle doute de ses propres perceptions, ce qui la conduit à minimiser l'agression. Elle se sent responsable de la situation. Et puis, une femme victime sera probablement dans la confusion, confusion entretenue par le caractère imprévisible de l'auteur et par l'alternance de phases violentes et de phases dites de « lune de miel ». Si bien qu'elle-même, comme son entourage, pourra décrire son agresseur comme un homme « gentil et prévenant ».

L'agresseur tend à se présenter comme tout-puissant. Il contraint les victimes à se taire, notamment par la terreur, et utilise ses leviers de pouvoir : chantage au suicide, chantage affectif (« *Tu briseras la famille* », « *Tu discréditeras tout le collectif* »), financier (« *Je te laisserai sans ressources* »), chantage sur la carrière, la réputation, la bonne marche de l'organisation, l'entreprise etc.

Il assure son impunité et verrouille le silence

Précédemment, on a vu comment, tout en déployant chacun de ces mécanismes et quel que soit l'ordre chronologique, l'agresseur construit son impunité et s'attache à recruter des alliés, impliquant jusqu'à la victime dans le déroulement des faits (« C'est de sa faute »).

Quitte à faire passer la victime pour folle, il va la discréditer et tout faire pour que sa parole ne soit pas entendue. « *Ce n'est pas l'homme que nous connaissons* », « *C'était un si gentil voisin* »... L'agresseur vise à faire croire à un complot contre lui, contre le groupe, qu'il somme de serrer les rangs autour de lui.

Conséquences de cette stratégie sur le comportement de la victime

Savoir décrypter ces stratégies aide à comprendre leur impact sur la personne qui en est victime et ses difficultés à quitter son agresseur.

En effet, elles engendrent chez la victime des sentiments de honte, culpabilité, dévalorisation, perte de confiance et d'estime de soi. C'est aussi, pour cette dernière, la peur des représailles (pour elle-même et/ou ses enfants), la peur de ne pas être crue, d'être licenciée, la minimisation des violences, l'angoisse des obstacles qu'engendrerait la dénonciation des faits et/ou, le cas échéant, la séparation (logement, ressources, travail...), l'isolement, la méconnaissance de ses droits et des dispositifs de soutien.

Il est fréquent qu'une femme qui a subi des violences paraisse confuse et ambivalente. C'est le résultat, notamment, de l'emprise et des psychotraumatismes accumulés. Le processus de libération peut être long et sinueux, il s'effectue souvent par étapes, avec des va-et-vient.

Sauf danger imminent, il faut respecter les choix et les rythmes de la victime et l'aider à prendre conscience de la réalité de sa situation et de l'emprise exercée sur elle. ■

3 COMPRENDRE LES MÉCANISMES DES VIOLENCES ET DES TROUBLES PSYCHOTRAUMATIQUES

En préalable, précisons que toutes les victimes ne souffrent pas de la même manière, avec la même intensité et ne développent pas les mêmes symptômes. Précisons également que si la gravité, au sens pénal, des violences, va généralement de pair avec la gravité des conséquences psychotraumatiques, cela n'est pas non plus toujours le cas.

Ainsi une victime de harcèlement sexuel peut-elle souffrir d'atteintes psychiques et physiques extrêmement importantes et une victime d'agression sexuelle mieux s'en sortir, alors que l'agression sexuelle est beaucoup plus sévèrement réprimée que le harcèlement sexuel. La répétition d'agissements humiliants et intimidants voire menaçants caractéristiques du harcèlement sexuel entame profondément les résistances des femmes, et leur santé. Il faut *a contrario* admettre que certaines femmes résistent mieux – nous sommes inégales face aux violences – et que, pour autant, cela ne retire rien à leur statut de victime : dans tous les cas il existe un agresseur, qui peut s'en prendre à une autre personne, moins armée. Cela dit, il est important de connaître l'effet produit par les violences sur le comportement et le récit des victimes pour les aider aux mieux.

Parfois, certains témoignages peuvent paraître confus, incohérents, irrationnels... La victime peut avoir une attitude physique et une expression verbale déconnectées de la gravité des

événements qu'elle évoque avoir subis. En effet, au-delà des atteintes et dommages physiques, des troubles psychotraumatiques peuvent apparaître chez les victimes.

Afin de combattre les violences sexistes et sexuelles, il est important que la victime puisse s'exprimer et être écoutée dans un environnement sécurisé, sans préjugé, et apaisé pour trouver des solutions aux problèmes de violences sexistes et sexuelles auxquels elle peut être confrontée.

La victime doit pouvoir s'exprimer librement, sans crainte d'être jugée ou incomprise. Avant d'accueillir une victime, il faut donc avoir une idée des conséquences psychiques d'une agression et d'une situation de violence sexiste ou sexuelle. Ces prérequis sont indispensables pour comprendre et sécuriser la situation de la victime, et l'orienter vers des spécialistes si un soutien psychologique est nécessaire.

CE QU'IL FAUT SAVOIR DES TROUBLES PSYCHOTRAUMATIQUES FACE AUX VIOLENCES

Une personne victime de violences peut ne pas avoir réagi, elle peut avoir été passive et incapable de se défendre et/ou de fuir pendant l'agression. Elle peut ne pas avoir parlé immédiatement et elle peut présenter des souvenirs flous, un récit confus, incomplet, incohérent voire contradictoire. Autant d'éléments qui disqualifient sa parole, alors même que de tels symptômes devraient au contraire accréditer son récit : la sidération empêche la victime de réagir, puis les troubles de la mémoire et les conduites d'évitement l'empêchent de parler, tandis que l'état de dissociation et d'anesthésie émotionnelle lui permettent au contraire de rapporter avec détachement et apparente déconnexion des événements graves. **Or, pour une femme ayant subi des violences, la reconnaissance du statut de victime est paradoxalement ce qui va lui permettre de sortir de cette position de victime. C'est donc capital pour sa reconstruction.** Voilà pourquoi, entre autres, accueillir une victime de violences pour l'écouter et l'orienter nécessite de comprendre et d'identifier les phénomènes d'amnésie, de conscience altérée et autres manifestations des troubles psychotraumatiques liés aux violences. Il faut comprendre pourquoi elle n'aura probablement pas eu la réaction attendue, ni pendant, ni après l'agression.

Car le cerveau n'est pas un organe qui fonctionne de façon désincarnée, répondant à nos seules volontés et intelligences. Au-delà même de l'impact psychologique, les conséquences des violences sont très sévères sur le plan neurologique, avec par ricochet des conséquences physiologiques et physiques de toutes sortes.

Que se passe-t-il, sur le coup, dans le cerveau d'une victime ?

Aujourd'hui, les neurosciences, avec le recours à des techniques telles que l'IRM, nous aident à comprendre les processus en œuvre lors d'une agression et ses conséquences en l'absence de prise en charge.

Sous le choc de l'agression, le système émotionnel est modifié et la mémorisation de l'agression elle-même est profondément perturbée. Cette paralysie psychique et motrice est visible sur les IRM : c'est la sidération, avec une série de conséquences en cascade dont l'impact de long terme sur la santé physique et mentale va être considérable. Sous l'emprise d'un stress aigu et pour se protéger, le cerveau met en place une procédure de sauvegarde et le circuit neuronal disjoncte comme un circuit électrique.

C'est la dissociation traumatique qui prive la personne de ses émotions d'où la sensation d'irréalité et de dépersonnalisation qui provoque anesthésie et tolérance à la douleur et aux violences. La victime se vit comme étrangère et spectatrice des événements.

Et par la suite ?

D'où, ultérieurement, l'impression d'indifférence et de distance que peuvent ressentir ses interlocuteur-ice-s, provoquant incompréhension et abandon de leur part. Tandis que les personnes victimes, anesthésiées ou dissociées, vont devenir des cibles de choix.

La déconnexion des différentes structures du cerveau entre elles, aura aussi empêché le traitement normal de la mémoire.

Les réminiscences vont affluer de façon intrusive, sous forme de flashes incontrôlables, réveillés par des couleurs, odeurs, par des contextes ou par des détails parfois anodins... En revanche, la personne ne pourra pas mobiliser par elle-même ses souvenirs, puisqu'ils n'auront pas été enregistrés sur le disque dur de la mémoire, et elle n'aura pas accès à des paramètres tels que le temps et l'espace. D'où l'amnésie, la confusion, l'incapacité de décrire et d'où aussi des manifestations physiques, des sensations corporelles anormales et des conséquences très sévères, à long terme, sur les processus de mémorisation, même pour les actes de la vie quotidienne.

La psychiatre et psychotraumatologue Muriel Salmona explique que ce grave trouble appelé « mémoire traumatique », agit « comme une bombe à retardement, fait revivre toutes les violences subies et la mise en scène terrorisante et culpabilisante créée par l'agresseur. C'est une torture qui oblige les victimes à mettre en place des stratégies de survie coûteuses pour leur santé et leur estime de soi (conduites d'évitement et conduites à risque pour s'anesthésier: mises en danger, addictions). »¹

Tant que la personne est dissociée, elle ne ressent pas la douleur. Ainsi, c'est souvent lorsqu'elle est mise à l'abri, qu'elle va revivre les moments les plus atroces. D'où des retours de victimes de violences conjugales avec leur agresseur, qui va provoquer à nouveau la dissociation anesthésiante. Mais le fait de ne pas sentir la douleur n'empêche pas les atteintes graves.

Cela explique ce cercle vicieux de conduites irrationnelles, qui visent à déclencher à nouveau la disjonction du circuit émotionnel: soit en consommant des drogues dissociantes (alcool, cannabis, héroïne...), soit en augmentant le niveau de stress pour recréer le phénomène de survoltage. Ce peut être par des conduites agressives contre soi-même (tentatives de suicide, automutilations) ou contre autrui, par des conduites à risque, ou encore, par des prises de

produits excitants (amphétamines).

Douloureuses et incompréhensibles pour les victimes, ces conduites sont entretenues par les sentiments de culpabilité et de honte qu'elles génèrent, ainsi que par une vulnérabilité accrue face au monde extérieur.

Voilà aussi pourquoi des victimes peuvent rester si longtemps avec un agresseur. Et pourquoi cela expose à revivre des violences tout au long de la vie. Plutôt que de se laisser envahir par des souvenirs atroces, par des douleurs qui reviennent à l'identique, on provoque une douleur que l'on contrôle. ■

POUR ALLER PLUS LOIN SUR LES TROUBLES PSYCHOSOMATIQUES

Lire les travaux de :

- **Muriel Salmona, psychiatre spécialisée en traumatologie et victimologie.**
- **Ernestine Ronai, responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes du Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis.**
- **Carole Azuar, neurologue et chercheur en neurosciences, CHU de la Salpêtrière et Institut de la mémoire.**



Pour aller plus loin

- **Des outils de formation sur les violences:** arretonslesviolences.gouv.fr
- **Rapport de l'OMS (2002):** who.int
- **Rapport de santé publique France (2019):** santepubliquefrance.fr

1— Muriel salmona, « La réalité des violences sexuelles est l'objet d'un déni massif », Entretien réalisé par Anna Musso, *L'Humanité*, 6 Septembre, 2013.

POURQUOI UNE PRISE EN CHARGE THÉRAPEUTIQUE EST-ELLE VITALE ?

En l'absence de prise en charge thérapeutique, les violences vont être à l'origine de toute une série de pathologies chroniques.

Une étude de l'OMS (2013) confirme que les femmes victimes de violences conjugales ont une probabilité deux fois plus élevée de connaître des problèmes de consommation d'alcool, de dépressions et de recours à l'avortement.

Les tentatives de suicide sont quatre fois plus fréquentes chez les victimes de viol que dans le reste de la population féminine¹. Mais au-delà de la sphère psychologique, il faut comprendre que c'est tout l'organisme, qui est atteint, avec des conséquences au niveau cardiaque, endocrinologique, immunitaire, hématologique...

Et par ricochet, les victimes peuvent avoir des difficultés sur les plans scolaire, familial, relationnel, judiciaire, financier, professionnel (retards répétés, absences répétées et/ou non prévues, manque de concentration, arrêt maladie, défaut de motivation, perte de mémoire, problèmes relationnels...)

La corrélation entre violences au travail et violences dans la vie conjugale est d'autant plus cruelle que le travail est une condition de cette autonomie qui peut être décisive dans une décision de séparation.

Il est donc dramatique de constater que 95 % des femmes qui subissent des violences psychologiques au travail perdent leur emploi, par licenciement ou démission².

Les conséquences des violences touchent potentiellement toutes les victimes, mais aussi leurs enfants, qui peuvent être touché-e-s dès avant la naissance. Et on n'en finit pas de mesurer l'ampleur du phénomène, alors que l'on commence à entrevoir que les mécanismes de traumas transgénérationnels peuvent s'inscrire jusque dans le génome ! Et pourtant, la récupération est possible sur le plan psychologique, de même que le tissu neurologique peut se réparer.

L'absence de prise en charge est donc un véritable scandale de santé publique. Il est plus que temps de briser cette spirale infernale !

1– Enquête sur les violences sexuelles de la Fondation Jean-Jaurès, 2018, jean-jaures.org

2– Combattre les violences faites aux femmes dans les outre-mer, Avis du Conseil économique, social et environnemental sur le rapport présenté par M. Dominique Rivière, rapporteur et Mme Ernestine Ronai, co-rapporteuse, 2017, lecese.fr

2.

QUELS LEVIERS SYNDICAUX ? COMMENT UTILISER LES IRP ?

(INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL)

1 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 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.

➔ **Informé 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 travailleurs et travailleuses 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.

→ **Former les militant-e-s et élu-e-s** sur l'égalité femmes-hommes et pour agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles au travail (des formations syndicales sont disponibles).

→ **Mettre en place une permanence d'accueil** pour les femmes, et former des militant-e-s du syndicat pour les accueillir.

→ **Mettre en place un rapport de force** pour obtenir des mesures de prévention collectives :

- Évaluer l'ampleur des violences grâce à un questionnaire anonyme sur les violences sexistes et sexuelles.¹
- Construire des cahiers revendicatifs à partir des réalités, préoccupations et besoins des travailleuses et travailleurs puis mettre en place des actions collectives (tracts, pétitions...)
- Négocier un accord égalité avec un chapitre dédié à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles²;
- Consulter et informer les syndiqué-e-s, les travailleuses et les travailleurs tout au long des négociations;
- Médiatiser et organiser un rassemblement pour mettre l'employeur face à ses responsabilités et politiser la problématique des violences. ■

1— Modèles disponibles sur : egalite-professionnelle.cgt.fr

2— Voir les points clés à faire inscrire dans l'accord égalité professionnelle p. 64 à 80, avec une procédure type en p. 73.

PLUS DE FORCE

- **Toutes ces démarches peuvent être proposées et construites en intersyndicale** pour leur donner plus de force.
- **Le syndicat peut faire appel également à son union locale, son union départementale ou/et sa fédération** pour accompagner la victime et consolider la démarche.
- **De même s'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise, l'UL ou l'UD** sont des lieux de proximité permettant l'accueil de la victime, son accompagnement, un lien avec les conseiller-ère-s du ou de la salarié-e, défenseur-euse-s syndicaux-ales et conseiller-ère-s prudhommaux-males.



Tout le matériel nécessaire sur :

egalite-professionnelle.cgt.fr



2 LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Avant de procéder à la présentation des modalités d'action possibles pour les IRP et le syndicat, il faut rappeler une règle juridique essentielle : l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salarié-e-s à ce titre, il a différentes obligations.

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Cela signifie qu'en cas de violences faites aux femmes, les élu-e-s ou autres militant-e-s ne doivent pas se transformer en redresseur-euse de torts, mais bien pointer la responsabilité de l'employeur afin qu'il mette fin à la situation. Dans tous les cas, ce n'est pas aux syndicalistes de traiter directement avec l'auteur présumé des faits. Ultérieurement, le syndicat pourra décider d'être au côté de la victime lors d'action en justice contre l'auteur des faits et/ou l'employeur, mais il s'agit clairement de deux étapes distinctes.

Les articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail posent le cadre général des obligations de l'employeur qui s'appliquent aussi bien au secteur privé qu'à la Fonction publique : il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Attention, cette obligation est une obligation de moyens renforcée depuis 2015 et non plus une obligation de résultat¹.

Parmi les principes généraux de prévention prévus à l'article L. 4121-2 du Code du travail, la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a ajouté : « 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

Ce cadre général est doublé d'une obligation particulière en matière de harcèlement sexuel ; selon l'article L. 1153-5 du Code du travail, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les « faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

L'employeur peut donc voir sa responsabilité engagée devant le juge civil :

- s'il n'a pas pris toutes les mesures de prévention préalable au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité, et/ou :
- s'il n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il a été averti des faits.

1— Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24444.

L'employeur (personne morale) peut aussi être condamné pour le harcèlement sexuel commis par un de ses salariés à l'encontre d'un-e autre salarié-e.

L'employeur a cette obligation vis-à-vis des salarié-e-s, y compris temporaires, les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur comme par exemple les sous-traitant-e-s. (Article L. 4111-5 du Code du travail).

Dans la Fonction publique, l'employeur (ou toute autorité), suivant l'article 40 du Code de procédure pénale impose l'obligation, « *pour toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire, dans l'exercice de leurs fonctions* », de signaler des crimes ou délits dont il a connaissance. Si l'autorité compétente ne met pas en œuvre cette obligation, il est impératif que les représentant-e-s du personnel en aient connaissance pour faire valoir le droit auprès de l'employeur et si nécessaire accompagner la victime à faire le signalement.

L'employeur est aussi soumis à plusieurs obligations: information, désignation de référent-e-s, mise en place d'une procédure de signalement interne, dispositions du règlement intérieur.

CONCLUSION

Le fait de mettre fin au harcèlement sexuel d'un-e salarié-e ne suffit pas à dégager l'employeur de sa responsabilité, si l'employeur n'a pas agi pour prévenir le harcèlement sexuel. Et pour manquement à son obligation de sécurité, **le juge pourra condamner l'employeur au paiement de dommages et intérêts.**



POINTS D'APPUI

Il faut distinguer l'obligation générale de santé sécurité et l'obligation spécifique de prohibition des actes de harcèlement auxquelles l'employeur est soumis.

- Obligation générale de protection de la santé et sécurité des travailleurs : **Article L4121-1 du Code du travail**
- Obligation spécifique de prohibition des agissements de harcèlement : **Article L1153-5 du Code du travail**
- Obligation de prévention des agissements de harcèlement : **Article L4121-2 du Code du travail**

La responsabilité de l'employeur peut donc être engagée pour ces deux motifs :

- Manquement à son obligation de sécurité ;
- Situation de harcèlement à laquelle il n'aurait pas mis fin et/ou qu'il n'aurait pas prévenue par les mesures suffisantes.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

« L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement sexuel, y mettre un terme, les sanctionner. Il doit aussi informer les salarié-e-s, stagiaires et candidat-e-s sur cette thématique. »¹

INFORMATION

→ **L'employeur a l'obligation de communiquer les informations suivantes² :**

- La reprise de la définition pénale du harcèlement et des peines encourues ;
- Les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- Les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel :
 - la médecine du travail ou service de santé au travail,
 - l'inspection du travail,
 - le Défenseur des droits,
 - la ou le référent-e Ressources Humaines³
 - la ou le référent-e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE.⁴

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

2– Article D. 1151-1 du Code du travail.

3– Article L. 1153-5-1 du Code du travail dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salarié-e-s.

4– Article L. 2314-1 du Code du travail.

Les salarié-e-s, personnes en formation ou en stage, candidat-e-s à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise doivent se faire communiquer ces informations par tout moyen dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. (On peut privilégier le moyen de l'affichage par exemple, ou la remise en main propre à chaque salarié-e des documents avec ces références).

DÉSIGNATION DE RÉFÉRENT-E-S RESSOURCES HUMAINES / ÉGALITÉ

→ **Dans toute entreprise employant au moins 250 salarié-e-s, l'employeur doit désigner un-e référent-e chargé-e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié-e-s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.⁵**

La loi laisse une marge de manœuvre à l'employeur pour déterminer le positionnement du ou de la référent-e dans l'entreprise et le détail de ses missions qui consistent en général à réaliser des actions de sensibilisation et à suivre les procédures internes de signalement de harcèlement...

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

Dans la Fonction publique, l'accord du 30 novembre 2018 prévoit la mise en place de référent-e-s Égalité. Leurs missions consistent notamment à informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agent-e-s et les services, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise en œuvre des actions menées. Une circulaire encadre leur mise en place dans la fonction publique d'État et doit être déclinée dans les deux autres versants, hospitalier et territorial.

Attention : *il ne faut pas confondre la ou le référent-e Ressources Humaines (Égalité dans la Fonction publique) et la ou le référent-e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE⁶.*

ÉLABORATION D'UNE PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

→ **L'ANI du 26 mars 2010 impose aux employeurs d'élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.**

Attention : *l'accord national oblige les entreprises à élaborer une procédure de signalement et de traitement, mais il ne fixe pas de contenu obligatoire à celle-ci. Cette procédure-type doit être revendiquée par les syndicats et faire l'objet d'un accord collectif reprenant les revendications CGT⁷.*

6– Voir p. 32.

7– Voir p. 73 pour plus de précision sur la procédure-type.



LA SPÉCIFICITÉ DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

→ **La loi du 6 août 2019 prévoit pour la Fonction publique** l'obligation à compter du 1^{er} janvier 2020⁸ de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objectif de recueillir les signalements des agent-e-s qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet aussi de recueillir les signalements des témoins de ces agissements. Ces dispositifs font l'objet d'une charte de fonctionnement.

DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

→ **Depuis le 1^{er} janvier 2020 le règlement intérieur est obligatoire pour les entreprises ou établissements employant au moins 50 salarié-e-s (et non plus à partir de 20 salarié-e-s)**⁹. Le Code du travail impose à l'employeur de faire figurer dans le règlement intérieur les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail¹⁰.

8— Obligation de mise en place au plus tard le 1^{er} mai 2020 prévue par le décret d'application n° 2020-256 du 13 mars 2020.

9— Article L. 1311-2 du Code du travail.

10— Article L. 1321-2 du Code du travail. Voir encadré ci-contre pour plus de précision sur l'utilisation du règlement intérieur.

- **Le règlement intérieur doit être soumis à l'avis du CSE**¹. Les employeurs ont l'obligation de communiquer sur la thématique du harcèlement sexuel auprès des salarié-e-s, stagiaires et candidat-e-s².
- **Le règlement intérieur doit contenir les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel** qui figurent dans le Code du travail, notamment toutes les dispositions interdisant et sanctionnant le harcèlement.
- **L'échelle des sanctions applicables dans l'entreprise doit aussi y figurer**³.

Le CSE ayant pour rôle de contribuer à la santé et la sécurité des salarié-e-s, il lui revient donc de vérifier si des sanctions adéquates sont prévues à l'encontre des salarié-e-s exerçant des violences, notamment celles faites contre les femmes.



1— Article L. 1321-4 du Code du travail.

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

3— Article L. 1321-1 du Code du travail.



LA PROTECTION FONCTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Cette disposition est prévue par le statut général des fonctionnaires (article 11 de la loi du 13 juillet 1983).

La protection bénéficie à l'agent-e, victime d'une infraction à l'occasion ou à raison de ses fonctions.

« L'employeur public est tenu de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Il est tenu de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

La protection fonctionnelle comprend :

- **une obligation de prévention :** obligation par l'employeur de mettre en œuvre les moyens pour faire cesser les attaques. L'employeur peut mettre en place un changement d'affectation ou d'éloignement ou de suspension des fonctions de l'auteur des faits. L'employeur peut également engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public.
- **une obligation d'assistance :** il s'agit d'une assistance juridique, sous forme d'une aide financière, l'agent-e demeure libre du choix d'avocat.
- **une obligation de réparation :** cette modalité ouvre le droit d'obtenir réparation du préjudice subi par l'administration, après contrôle du juge administratif.

3 LES MOYENS DES IRP DANS LA PRÉVENTION DES VIOLENCES ET DU HARCÈLEMENT

Rappel

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Salarié-e-s du privé

Pour les salarié-e-s du privé,

il faut retenir que depuis le 1^{er} janvier 2020, les anciennes IRP sont fusionnées en une seule instance : le Comité Social et Économique (CSE). Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'existent plus. Toutefois, leurs missions seront assurées par le Comité social et économique (CSE), et s'il en existe une au sein de l'entreprise, par la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un-e expert-e et des attributions consultatives du CSE.

Elle peut par exemple prendre en charge, par délégation du CSE, l'analyse des risques professionnels, elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement, etc.

Fonction publique

Pour les agent-e-s de la Fonction publique,

il faut retenir qu'au renouvellement des instances prévu en décembre 2022, les Comités Techniques (CT) et les CHSCT seront fusionnés en une seule instance, le Comité Social d'Administration (État), d'Établissement (Santé) ou Territorial. Cependant, dès le 1^{er} janvier 2020, les comités techniques (CT) et les CHSCT peuvent se réunir conjointement et seuls les CT sont désormais compétents en cas de réorganisation.

ATTRIBUTIONS DU CSE DANS TOUTES LES ENTREPRISES

LES PRÉROGATIVES ET MOYENS DU CSE¹

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Les enquêtes sont réalisées par une délégation comportant l'employeur ou un-e représentant-e désigné-e par lui et un-e représentant-e du personnel siégeant au comité.

¹— Article L. 2312-5 du Code du travail.
et R. 2312-1 à R. 2312-3 du Code du travail.

Réunions récurrentes

Chaque mois, les membres du CSE rencontrent l'employeur au cours d'une réunion.

Ce sont eux et elles qui auront préalablement posé des questions à l'employeur. Ils ou elles maîtrisent donc pleinement l'ordre du jour, ce qui leur permet d'interroger l'employeur sur des cas de violence, afin de le rappeler à son obligation de sécurité. De ce fait, l'employeur ne pourra pas prétendre qu'il n'était pas informé.

L'employeur est contraint de répondre, les questions et les réponses faites par l'employeur sont transcrites dans un registre qui est tenu à la disposition des salarié-e-s et de l'inspection du travail.

La rédaction de telles questions doit être assez claire, il faut cependant prendre toutes les précautions s'agissant de sujets aussi délicats (il faut rester factuel-le et utiliser des tournures de phrases comme « *Nous avons été alerté de [...]* »).

LES RÉFÉRENT-E-S EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Dans chaque entreprise où un CSE est mis en place, pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, un-e référent-e est désigné-e par le CSE¹,

parmi ses membres (titulaires ou suppléant-e-s) sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présent-e-s.²

- Ce ou cette référent-e est désigné-e pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élu-e-s du comité.
- Un décret précise que la ou le référent-e devra bénéficier, comme tous et toutes les membres du CSE, de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- La ou le référent-e CSE en tant que membre du CSE dispose de son crédit d'heures de délégation et de ses prérogatives en tant qu'élu-e du CSE, notamment en matière de prévention. À noter : dès lors qu'un cas de violence leur est signalé, le temps passé en enquête, à recevoir la victime... n'est pas déduit des heures de délégation des référent-e ou plus largement des élu-e-s CSE.

Cependant rien n'est précisé sur leurs moyens ou sur l'exercice de leur mission, qui dépendront des accords négociés dans les entreprises. Pour permettre aux référent-e-s de jouer pleinement leur rôle, il est nécessaire de prévoir :

- Des moyens supplémentaires spécifiques (heures de délégation supplémentaires, local, ligne téléphonique et mail garantissant la confidentialité de l'accueil des victimes...)
- La mise en place de plusieurs référent-e-s en fonction de l'effectif et des implantations géographiques des lieux de travail, etc...)
- Des précisions sur leur rôle et leurs obligations (confidentialité...)

Bon à savoir : *Les référent-e-s ont les mêmes prérogatives que les membres du CSE. La ou le référent-e du personnel n'a pas le monopole des actions en matière de harcèlement sexuel et de violences. L'ensemble des élu-e-s du CSE peut intervenir sur le sujet, proposer des actions de prévention ou accompagner les victimes au vu de leurs prérogatives générales, de même que les organisations syndicales de l'entreprise.*

1— Article L.2314-1 du Code du travail.

2— Article L.2315-32 du Code du travail.

Prérogatives des élu-e-s du CE et des référent-e-s CSE. Elles et ils :

- **disposent d'un droit d'enquête**, procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et travailleuses. À noter : le temps passé en enquête n'est pas déduit des heures de délégations.
- **peuvent proposer des mesures de prévention**, susciter toute initiative qu'elles ou ils estiment utile, notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- **procèdent, à intervalles réguliers, à des inspections** en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (et réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel).
- **peuvent saisir l'inspection du travail** de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.
- **sont informé-e-s par l'employeur de la présence de l'inspection du travail** et peuvent lui présenter leurs observations.
- **peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs** rendus obligatoires par la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail³.

- **peuvent recourir à un-e expert-e** selon les modalités légales de prise en charge (dans le cadre de l'enquête lors d'un droit d'alerte par exemple).

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)⁴

La CSSCT est mise en place de manière obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salarié-e-s ainsi que dans certaines entreprises particulièrement dangereuses. Une CSSCT devrait être instaurée, quel que soit l'effectif de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit en l'absence de délégué-e-s syndicaux-ales avec accord entre l'employeur et le CSE. Les membres de la CSSCT sont des membres titulaires ou suppléant-e-s du CSE.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un-e expert-e et des attributions consultatives du CSE.

Elle peut par exemple prendre en charge, par délégation du CSE l'analyse des risques professionnels, elle peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement.

DÉFINIR DES PRINCIPES CLAIRS D'INTERVENTION DES RÉFÉRENT-E-S

Pour susciter la confiance des salarié-e-s, la CGT préconise qu'un cadre clair et transparent soit posé sur les modalités d'intervention des référent-e-s, et que ces principes soient connus de tous et toutes les salarié-e-s. Il faut notamment afficher et garantir :

- Leur rôle aux côtés des victimes, pour les informer, les accompagner dans leurs démarches, les conseiller et les orienter ;
- La protection de la confidentialité ;
- Le respect du temps et du rythme de la victime. La ou le référent-e doit l'accompagner, l'informer de ses droits et des procédures, la conseiller sur la marche à suivre, mais c'est la victime qui doit rester maîtresse de la temporalité et décider des démarches à engager, pour y être prête ;
- L'indépendance vis-à-vis de la direction.
- Les prérogatives d'alerte, d'accompagnement et de suivi de l'enquête.

3– Article R.2312-3 du Code du travail.

4– Article L.2315-36 du Code du travail.

LES DÉLÉGUÉ-E-S SYNDICAUX-ALES

En matière de prévention, les DS ont la capacité de prévenir les violences sexistes et sexuelles ainsi que le harcèlement par la voie de la négociation collective. Ces derniers pourront porter les revendications CGT, notamment en mettant en place par accord collectif une « procédure-type » interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel¹.

De plus, la négociation obligatoire sur le thème de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a lieu tous les ans dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux². (sauf si un accord sur la périodicité des négociations est conclu et fixe une périodicité différente). Cette négociation doit être le moment où sont abordées la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. La CGT a élaboré un accord collectif type qui inclut des dispositions sur ces sujets.³

1— Voir les points clés à faire inscrire dans l'accord égalité professionnelle p. 64 à 80, avec notamment la procédure type en p. 73.

2— Article L. 2242-13 du Code du travail.

3— Voir sur le site egalite-professionnelle.cgt.fr

Bon à savoir : pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s, l'existence d'une section syndicale se manifeste par la désignation d'un-e (ou plusieurs délégué-e-s syndical-aux) si l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés ; si l'effectif est inférieur, lorsqu'un membre du CSE est désigné comme DS. En effet, la section syndicale a la possibilité de désigner un ou une membre du CSE comme délégué-e syndical-e, ce qui entraîne la mise en oeuvre de l'obligation de négocier.

LES REPRÉSENTANT-E-S DE PROXIMITÉ⁴

Les représentant-e-s de proximité sont des membres du CSE ou désigné-e-s par lui. Elles et ils ont comme mission d'exercer en partie les prérogatives du CSE (et de la CSSCT quand elle existe) au plus près du terrain. Les représentant-e-s de proximité peuvent donc se voir déléguer des missions assurées par la CSSCT et le CSE ou bien ils et elles peuvent partager des missions exercées par la CSSCT et le CSE. La CGT revendique la mise en place de représentant-e-s de proximité ayant les mêmes moyens et prérogatives que les ancien-ne-s délégué-e-s du personnel (DP).

Les représentant-e-s de proximité sont membres du CSE ou désigné-e-s par lui. La désignation de représentant-e-s de proximité dans l'entreprise n'est pas une obligation pour l'employeur. Sa création dépend de la conclusion d'accord d'entreprise. Aucun cadre légal n'est fixé concernant ce ou

4— Article L. 2313-7 du Code du travail.

cette représentant-e du personnel. Tout doit être créé par accord. Ainsi, cet accord devra préciser :

- Le nombre de représentant-e-s de proximité ;
- Leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les modalités de leur désignation ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont elles et ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentant-e-s de proximité peuvent devenir des « délégué.e.s du personnel conventionnel-le.s ». Il peut ainsi leur être attribué les anciennes prérogatives des délégué-e-s du personnel, par exemple le Droit d'alerte.

Il peut aussi être mis en place des réunions mensuelles entre représentant-e-s de proximité et CSE/CSSCT.



POURQUOI LE CSE PEUT METTRE EN LUMIÈRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Compte tenu des missions qui sont les siennes le Comité social et économique (CSE) est un outil efficace pour élucider les violences sexistes et sexuelles au travail.

- **Il procède à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs et travailleuses de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ;
- **Il peut identifier les risques psychosociaux** (que la CGT qualifie de risques socio-organisationnels), dont le harcèlement et les violences au travail, avec l'aide du médecin du travail et de l'agent-e chargé-e de la prévention (Il faut noter que la Cour de cassation a reconnu que les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral)¹ ;
- **Le CSE réalise également des inspections régulières** pour évaluer ces risques et proposer différentes actions. Ces inspections permettent de connaître les problèmes rencontrés par les salarié-e-s quant à l'exécution de leur travail. C'est donc un précieux outil pour analyser les conditions de travail et formuler des propositions pour les améliorer à partir des informations délivrées par les salarié-e-s ;
- **Le CSE contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels** dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel. Le refus de l'employeur d'engager ces actions doit être motivé.
- **Enfin, le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ou à caractère professionnel.

1— Cass. soss. 10 novembre 1009 n° 07-45.321.

ATTRIBUTIONS SUPPLÉMENTAIRES DANS LES CSE DES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉ-E-S ET PLUS⁵

PRÉROGATIVES ET MOYENS SUPPLÉMENTAIRES

Bon à savoir : les membres du CSE des entreprises de 50 salarié-e-s et plus disposent d'attributions supplémentaires en complément de celles évoquées précédemment.

En matière de santé sécurité et conditions de travail, le CSE a notamment pour mission⁶ :

- **la contribution à la protection de la santé physique et mentale** et à la sécurité des travailleurs et travailleuses de l'établissement et de ceux et celles mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- **la contribution à l'amélioration des conditions de travail**, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- **il doit veiller à l'observation des prescriptions légales** prises en ces matières.

5— Article L. 2312-8 du Code du travail et suivants.

6— Articles L. 2312-8 et suivants du Code du travail.

Les consultations et réunions récurrentes

Lorsqu'une décision d'aménagement important modifie les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail, le CSE doit être consulté et peut recourir à un-e expert-e.

Enfin, lorsque le CSE est consulté sur des problèmes intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie... et en cas de réorganisations ou restructurations, il peut saisir la CSSCT pour qu'elle donne son avis. Plus généralement, la CSSCT se prononce sur toute question relative à la santé, la sécurité ou les conditions de travail dont elle est saisie par l'employeur ou le CSE. Les IRP peuvent donc saisir la CSSCT si elles l'estiment nécessaire.

Concernant les réunions récurrentes, comme pour les membres du CSE des entreprises de moins de 50 salarié-e-s, ces dernier-ère-s peuvent poser par écrit des questions à l'employeur qui est tenu d'y répondre par écrit. La seule différence est que dans les entreprises entre 50 et 300 salarié-e-s, le CSE se réunit une fois tous les deux mois (les plus de 300 salarié-e-s, une fois tous les mois, comme pour les entreprises de moins de 50 salarié-e-s).

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'État, les établissements publics et hospitaliers ainsi que les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s ont désormais l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'action de trois ans renouvelables pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces plans d'action comportent quatre thèmes obligatoires dont celui de « *prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes* ». Ce plan d'action est élaboré à partir de l'état de la situation comparée du rapport social unique. Les comités sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre. L'absence d'élaboration ou de renouvellement peut être sanctionnée par une pénalité maximale de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels.

Pour la CGT, ces plans d'action doivent faire l'objet de négociations et pas de simples consultations. Cette nouvelle mesure prévue dans la loi du 6 août 2019 est largement insuffisante car l'obligation n'est que de moyens. La CGT revendique une obligation de résultat avec des objectifs chiffrés et des budgets dédiés.

LES INSTANCES COMPÉTENTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations sont des champs de compétences propres aux comités techniques ainsi que la santé, l'hygiène et les conditions de travail lorsqu'aucun CHSCT n'est placé auprès d'eux. Ces prérogatives deviennent à partir de fin 2022 celles de l'instance fusionnée c'est-à-dire le Comité social d'administration, d'établissement ou territorial.

Attention, seul le comité technique (puis le comité social) est compétent en cas de réorganisation, également pour les plans d'action qui doivent obligatoirement comporter un volet « prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ».

LES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) ET FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL (FSSCT)

Les CHSCT sont des instances de concertation chargées de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agent-e-s dans leur travail. Les CHSCT ont pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les employeurs, des prescriptions du Code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la

Fonction publique. Les prérogatives des CHSCT concernent des thématiques porteuses d'enjeux forts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes : organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité...), environnement physique de travail (température, éclairage, aération, bruit...), aménagement des postes de travail, temps de travail, nouvelles technologies et leur incidence sur les conditions de travail...

Les CHSCT ont une compétence consultative :

- sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail ;
- sur le rapport annuel écrit faisant le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les CHSCT exercent des missions concrètes, comme la visite des locaux, ou les enquêtes.

Les membres du comité doivent visiter à intervalles réguliers les services relevant de leur compétence. Le CHSCT réalise des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les CHSCT participent à l'amélioration de la prévention. Les CHSCT ont une mission d'analyse des risques et une capacité de proposition d'actions de prévention, notamment des violences sexistes et sexuelles. Ils coopèrent aux actions de prévention et de formation mises en place à destination des agent-e-s.

Fin 2022, les prérogatives des CHSCT seront en partie assumées par les formations spécialisées

lorsqu'elles existent. La loi du 6 août 2019 cantonne leur champ « à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ».

Ces formations spécialisées ne pourront pas traiter des réorganisations qui sont de la compétence du Comité Social.

Dans la Fonction publique, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit qu'un-e représentant-e, membre de l'instance compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail (CHSCT puis à partir de fin 2022 le comité social) soit désigné-e par les membres de cette instance pour exercer des fonctions de référent-e sur les questions de violences sexistes et sexuelles. Ce ou cette référent-e doit bénéficier d'une formation spécifique et d'un temps spécifique. Les employeurs sont incités à étendre l'application de ce dispositif aux violences et harcèlements d'origine extra-professionnelle détectées sur le lieu de travail mais aucune obligation ne leur est faite. ■

4 LES AUTRES STRUCTURES EN LIEN AVEC LES IRP ET LES SYNDICATS

L'INSPECTION DU TRAVAIL ET LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Concernant la prévention des actes de harcèlement, l'inspection du travail est essentiellement saisie lors de contentieux ou litiges quand les droits des salarié-e-s ne sont pas respectés. Cependant, elle peut être sollicitée en amont pour recueillir son avis par rapport à des documents comme le document unique d'évaluation des risques, le règlement intérieur, l'accord collectif, qui ont vocation à prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail. L'inspecteur-riche du travail pourra donner son avis sur la légalité des mesures prévues dans ces documents. La médecine du travail pourra aussi être sollicitée pour apporter son avis sur ces mesures préventives. L'inspection du travail impose à l'employeur de se conformer avec une mise en demeure et constate les infractions par des procès-verbaux¹.

Dans la Fonction publique, l'inspection du travail ne peut pas être saisie comme dans le privé. À l'État et à la Territoriale, elle n'a qu'un rôle de conseil et d'expertise sur demande de

l'administration avec intervention de l'Inspection santé sécurité au travail (État) ou de l'agent-e chargé-e de la fonction d'inspection (territoriale) qui sont des acteurs et actrices mobilisables. Ces dernier-e-s proposent toute mesure qui leur paraît améliorer la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques socio-organisationnels. Une certaine neutralité leur est garantie mais leurs prérogatives ne sont pas aussi importantes que celles de l'inspection du travail. L'inspection du travail peut toutefois intervenir sur saisine du CHSCT en cas de « désaccord sérieux et persistant ». Dans la fonction publique hospitalière, l'inspection du travail peut être présente en CHSCT mais ne peut émettre de procès verbal ni de mise en demeure (sauf cas exceptionnel).

Les inspecteur-rices du travail ont aussi des prérogatives de contrôle et de sanction (droit d'entrée dans l'entreprise, de mener une enquête, d'obtenir des documents, de constater les infractions, dresser des procès-verbaux et mises en demeure...). Les syndicats et les IRP peuvent faire appel à ce dernier pour obtenir des éléments de preuves, enquêtes et sanctions de l'employeur en cas de violences sexistes et sexuelles.

LE DÉFENSEUR DES DROITS (DDD)

Le DDD peut agir dans les cas de: discriminations directes, indirectes, harcèlement moral à caractère discriminatoire et harcèlement sexuel, représailles pour avoir dénoncé ou témoigné de faits discriminatoires, de discrimination organisée par l'employeur (organisationnelle), de provocations à la discrimination.

Le DDD dispose de larges pouvoirs d'investigation. L'institution peut enquêter dans les locaux professionnels, auditionner toute personne susceptible de fournir des informations utiles, ou exiger la production de documents. Si l'employeur, chef-fe de service ou toute autre personne, refuse de coopérer, le Défenseur des droits peut saisir la ou le juge des référés afin qu'il ou elle ordonne l'obligation de coopérer et de remettre des informations. Il facilite donc grandement l'accès aux données voire à la preuve en matière de discrimination.

1- Articles L.4721-1 et L.8113-7 du Code du travail.

Le DDD à plusieurs prérogatives, il peut :

- Proposer un règlement à l'amiable pour concilier les parties ;
- Formuler des recommandations, avec mise en demeure ou injonction ;
- Proposer une transaction de nature quasi-pénale ;
- Saisir l'autorité judiciaire compétente ;
- Présenter des observations devant les juridictions ;
- Demander des poursuites disciplinaires au corps compétent ;
- Formuler des propositions de réforme législative.

Il est possible de saisir le DDD directement (par courrier ou par un formulaire en ligne), par exemple, dans des situations de harcèlement où le Défenseur est saisi, les juges peuvent reprendre les observations du Défenseur des droits, permettant ainsi aux réclamants d'obtenir réparation de préjudices subis².

SAISIR LE DÉFENSEUR DES DROITS

- **Via un formulaire en ligne :**
formulaire.defenseurdesdroits.fr
- **Par courrier :**
Défenseur des droits
7, rue Saint-Florentin
75409 Paris Cedex 08

L'ASSOCIATION AVFT (ASSOCIATION EUROPÉENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL)

l'AVFT est une association loi de 1901. Elle est à but non lucratif et son intervention est gratuite. Elle offre essentiellement un soutien et des conseils juridiques par le biais d'un accueil par téléphone et par courriel, pour les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail. Elle soutient et renseigne également les professionnel-le-s en lien avec les victimes et notamment les syndicalistes. Elle peut également intervenir concrètement à leurs côtés (notamment auprès des employeurs, de l'inspection du travail, du parquet, de la police ou de la gendarmerie...) pour qu'elles soient rétablies dans leurs droits, et intervenir en justice auprès d'elles.

L'AVFT anime des sensibilisations et des formations (de quelques heures à plusieurs jours) destinées à tous-tes les professionnel-le-s concerné-e-s (police, gendarmerie, inspection du travail, médecin du travail, professionnel-le-s de la santé, syndicats, etc.).

La CGT travaille beaucoup avec l'AVFT, notamment autour de projets de formation et dans le cadre de la défense individuelle de salariées. Dans les cas où les employeurs dispensent des formations de sensibilisation aux salarié-e-s, il est recommandé de faire intervenir cette association.

ASSOCIATION EUROPÉENNE
CONTRE LES VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES
AU TRAVAIL

avft
libres et égales

- **Site Internet :**
avft.org
- **Accueil téléphonique :**
01 45 84 24 24
- **E-mail :** contact@avft.org
- **Adresse postale :**
AVFT - 23, rue Jules Guesde
75014 Paris (uniquement sur rendez-vous).



3. COMMENT AGIR EN CAS DE VIOLENCES ?

COMMENT AGIR EN CAS DE VIOLENCES ?

Devant les enjeux d'une telle situation et avant d'engager une action juridique, il faut impérativement accompagner la ou le salarié-e concerné-e pour reconstituer de façon très claire et détaillée son récit et rassembler des éléments factuels ou des témoignages qui peuvent constituer un « faisceau d'indices » et qui appuieront sa demande.

POINTS DE VIGILANCE

- **Il faut toujours respecter la temporalité de la victime et attendre qu'elle soit prête et ait bien reconstitué son récit pour saisir l'employeur.**
- **Il ne faut jamais « forcer la main » à une victime pour aller porter plainte. Il faut l'informer de cette possibilité et bien vérifier qu'elle y est préparée, avec un récit clair, des preuves rassemblées et qu'elle se sentira prête à être confrontée à l'agresseur si la procédure l'impose.**
- **En tant que syndicalistes, il ne nous incombe pas de nous substituer aux professionnel-le-s de l'accueil des victimes. Nous devons nous préparer auparavant et nous inter-**
roger sur nos limites, nos propres fragilités individuelles... Réfléchir, aussi, aux raisons du silence, réel ou supposé, des femmes qui subissent ces violences. Comprendre les mécanismes d'emprise...
- **Que l'on ait affaire à une victime de violences conjugales ou de violences au travail, les grands principes sont les mêmes. Ils sont valables également pour toute personne amenée à accueillir une victime dans le cadre de sa propre activité professionnelle (juridique, travail social, santé, police...), étant entendu que chaque champ d'intervention comporte des spécificités.**

1 LA PRÉSUMPTION DE SINCÉRITÉ

Avec l'affaire Baupin et son traitement médiatique, a émergé pour le grand public cette idée que l'on peut soutenir la victime sans bafouer la « présomption d'innocence ».

Pour la psychiatre et psychotraumatologue Muriel Salmona, « la victime n'a pas à respecter la présomption d'innocence, de même que les gens autour d'elle ont le droit de dire qu'elle a été victime. Ce qu'on n'a pas le droit de dire, c'est que telle personne est coupable d'un acte. De la culpabilité d'une personne, seule la justice peut trancher... Contrairement aux médias qui doivent en rester aux faits, la victime peut affirmer sa version et ses proches défendre leur conviction. On peut être "victime de" sans dire "X est coupable au regard de la loi". On pourrait appeler cela la "présomption de sincérité", aussi appelée "crédit temporaire de bonne foi" ».

Pour Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'AVFT : très souvent, les employeurs fuient leurs responsabilités sur la base d'une idée fautive, en prétendant qu'on ne peut pas se prononcer, tant qu'un juge pénal n'a pas statué. Elle précise que « C'est la négation même du droit du travail, puisqu'il est justement attendu de l'employeur, qui n'est pourtant pas un magistrat, de se faire une idée de ce qui s'est passé en enquêtant et,

le cas échéant, qu'il sanctionne un salarié pour harcèlement sexuel ».

Par ailleurs, le Code de travail encourage les témoignages des victimes, même si elles ne disposent pas, ou pas encore, d'éléments de preuve du harcèlement sexuel. Il faut simplement qu'elles soient de « bonne foi ».

Pour l'ONU également, on ne peut pas empêcher une victime de se dire victime. La résolution N° 40- 34 de l'Assemblée générale de l'ONU du 29 novembre 1985 définit le statut de victime : une personne peut être considérée comme victime, « que l'auteur soit ou non identifié, arrêté, poursuivi ou déclaré coupable, et quels que soient ses liens de parenté avec la victime ». Ainsi se déclarer victime est un droit accordé... Si le code pénal français ne reconnaît pas cette notion, le Code de procédure pénale parle de « victime » même quand il n'y a pas encore de condamnation prononcée par un juge.

Aussi nous devons affirmer que le respect de la présomption d'innocence n'est pas un instrument d'impunité mais constitue bien un

rempart efficace contre un arbitraire dont chacune et chacun pourrait être la victime à un moment donné. De la même manière nous devons affirmer que les victimes ne peuvent pas être contraintes au silence même si la présomption de sincérité ne veut pas dire que toute accusation est la preuve d'un délit ou d'un crime.

Comment les femmes pourraient-elles passer à une autre étape dans leur parcours de vie si elles ne peuvent pas se dire victimes ? « Bien souvent on reproche aux féministes un discours victimaire qui enfermerait les femmes dans un statut de victime. Ce discours anti-féministe commet l'erreur de considérer le statut de victime comme un état passif et donc dégradant. Or ce n'est pas le cas. "Être victime" ne relève en rien de l'être ou d'une essence, c'est une simple circonstance sociale. »¹ Toutes personnes qui côtoient des victimes peuvent dire à quel point elles sont courageuses, actives et volontaires.

1— Extrait du livre de Yael Mellul et Lise Bouvet, *Intouchables ?*, pp.321 à 324, édition Balland, 2018.

PRÉSUMPTION D'INNOCENCE ET DIFFAMATION

Le principe de présomption d'innocence tel que consacré en droit français et européen est un corollaire du droit fondamental au procès équitable.

- Il se comprend comme une garantie essentielle de la défense pénale visant à rééquilibrer le déséquilibre intrinsèque entre l'accusation (qui est représentée par le Procureur et donc l'État) et l'individu personne privée. Ce droit est donc une garantie visant la partie « faible ».
- La présomption d'innocence est une obligation qui pèse sur les institutions étatiques : policières, judiciaires, sur les autorités publiques qui pourraient venir à s'exprimer publiquement sur la culpabilité éventuelle d'un accusé dans une procédure (ex : ministre de la justice, préfet, etc). Elle ne doit pas être détournée aux fins de créer un droit à voir sa réputation protégée tant qu'une juridiction n'est pas venue figer une vérité judiciaire.
- Si le droit à la vie privée sous-tend le droit pour tout individu de ne pas être diffamé de manière publique ou privée, il n'a rien à voir en théorie avec le droit de présomption d'innocence. S'il est vrai que bien souvent le rôle joué par la presse lors de procès peut faire basculer l'opinion et influencer les institutions, notamment les jurys etc., il s'agit de deux droits distincts.

Quant au syndicat, croire la victime de bonne foi – *a fortiori* si elle apporte des éléments (faits, indices) qui tendent à démontrer la possibilité de ses dires – est légal et ne porte ni atteinte à la présomption d'innocence ni à l'honneur et réputation d'un individu. Rappelons que ce n'est pas au syndicat de mener l'enquête et d'établir la culpabilité du salarié mais à l'employeur. Pour garantir le sérieux, l'impartialité et le contradictoire de l'enquête, nous devons militer pour que la-le référent-e-s harcèlement y soit associé-e ainsi que les représentant-e-s du personnel¹.

Rappelons aussi que la diffamation est précise et encadrée : accuser un-e individu-e d'avoir commis un crime ou un délit peut être diffamatoire à condition que :

- 1) les faits allégués soient faux.
- 2) qu'ils aient été diffusés de mauvaise foi.

En effet, le droit à la liberté d'expression (des victimes ou plus largement de qui-conque s'en fait l'écho) protège les individu-e-s et leurs propos si ces dernier-e-s sont de bonne foi. Cela signifie que même si par exemple un procès ultérieur finit pas déclarer l'auteur innocent, les « accusateurs » ou « accusatrices » sont protégé-e-s contre des poursuites en diffamation à condition d'être de bonne foi. ■

1 – Voir *L'enquête*, p. 54.

2 LE RÔLE DU COLLECTIF DE TRAVAIL

Les statistiques montrent de manière implacable qu'il est fort peu probable que nous ne croisions pas au quotidien les pas d'une femme qui subit ou a subi des violences, au travail ou hors travail.

N'avons-nous pas fermé nos yeux et nos oreilles devant des signaux de détresse ?

En cas de doute, et face à une collègue que nous voyons en difficulté professionnelle, osons aborder le sujet ! Peut-être répondra-t-elle d'abord que non... mais peut-être reviendra-t-elle ensuite se confier... Les enquêtes montrent que les victimes souhaitent dans leur grande majorité qu'on leur pose la question.

Pour aider la victime, le collectif de travail doit prendre le contre-pied de la stratégie de l'agresseur. Et ceci est valable, en cas de suspicion de violences, en amont même d'un premier entretien formel :

• **Il veut l'isoler ?** Nous nous rapprochons, nous manifestons notre intérêt, cherchons le contact, brisons le silence... En sachant qu'une femme violente n'est pas toujours agréable avec les autres, alors qu'un homme agresseur peut être plein de charme et de séduction !

• **Il l'humilie et la rabaisse ?** Nous la valorisons, nous valorisons ses actions, ses capacités, nous l'aidons à comprendre ce qui lui arrive, nous l'invitons à décider et nous validons ses décisions.

• **Il la culpabilise ?** Nous l'aidons à comprendre le processus dont elle est victime, nous nous appuyons sur les textes de loi pour qualifier les faits et attribuer la pleine responsabilité des actes à l'auteur des délits.

• **Il la terrorise ?** Nous cherchons à assurer sa sécurité, en mobilisant tous les soutiens : policiers, judiciaires, syndicaux, associatifs, familiaux...

• **Il organise son impunité ?** Nous accompagnons et aidons la victime dans toutes les démarches nécessaires pour que les délits cessent et soient sanctionnés et condamnés. ■

3 ACCUEILLIR LA VICTIME



Accueillir, c'est écouter avec bienveillance, encourager la personne violentée à parler; le cas échéant, l'aider à établir le récit circonstancié des faits.

La personne a besoin d'entendre qu'elle a bien fait de demander du secours et qu'on la croit. Il faut lui dire qu'elle n'y est pour rien, qu'il n'avait pas le droit de se comporter ainsi, et qu'on va l'aider.

Pour créer les conditions propices à cet échange, nous devons tout d'abord veiller à disposer d'un environnement accueillant, bienveillant et discret. Dans les cas où il est possible de le faire, demander à la victime si elle préfère rencontrer une femme ou un homme pour échanger.

Inutile de rappeler que les affiches sexistes n'ont pas leur place dans un local CGT.

Bien au contraire, les affiches proposées par le collectif Femmes-Mixité envoient un message de soutien aux femmes victimes de ces violences sexistes et sexuelles. Mais nous devons également nous assurer de la tranquillité du lieu pour ne pas subir d'interruptions susceptibles de nous déconcentrer, voire de mettre à mal toute une dynamique de récit et/ou de construction d'une relation de confiance. Penser à disposer d'eau, de mouchoirs, de suffisamment de papier...



Soyons attentif-ive-s à quelques « règles » d'accueil et d'écoute des victimes de violences sexistes et sexuelles. Et pour commencer voyons ce qu'il faut éviter.

- **Refuser l'entretien en réorientant vers une structure** avant d'avoir pris le temps d'écouter, d'entendre et de manifester compréhension et solidarité.
- **Parler au lieu d'écouter**, écouter distraitement ou ne pas poser de questions, interrompre.
- **Se montrer embarrassé-e, impatient-e, témoigner de l'incompréhension** quand des émotions sont exprimées verbalement ou non verbalement (larmes, silences...).
- **Mettre en doute la réalité des violences que relate la victime**: la confiance accordée et ressentie est indispensable pour permettre à la personne reçue de s'exprimer pleinement. Les incohérences et les confusions sont fréquentes¹, mais celles-ci se dissipent à mesure des échanges. La présomption d'innocence, qui concerne la justice, ne doit pas empêcher de reconnaître le statut de victime.

1— Voir la partie sur les troubles psychotraumatiques, pp. 18 à 21.

On peut aussi se dire par ailleurs que mettre en doute la crédibilité de la victime au nom de la présomption d'innocence revient à faire peser sur elle une présomption de culpabilité (de dénonciation calomnieuse).

- **Critiquer ou exprimer un jugement moral, y compris vis-à-vis de l'auteur des violences**: il convient de bannir des expressions telles que « *cet homme est un bourreau* », « *c'est un grand pervers* ». Il faudrait au contraire utiliser des termes juridiques, tels que « *il n'a pas le droit* », et traduire en langage judiciaire : « *c'est ce que la loi appelle viol* », mais tout en maintenant une certaine prudence dans la qualification des faits décrits. Cela permet de rappeler qu'une victime a des droits, qu'elle peut les faire valoir en portant plainte. (Qu'a-t-elle décidé à ce propos ?). Mais n'oublions pas que si nous devons condamner les actes, il ne nous incombe pas de juger le mis en cause.
- **Bannir de même des expressions à l'emporte-pièce** telles que « *Ce qui ne tue pas rend plus fort* ». Éviter les questions commençant par « *Pourquoi* », qui peuvent être culpabilisantes.

- **Dans le même temps, et tout en reconnaissant la personne accueillie comme victime, il est hors de question de voir en elle une victime à vie**, qui serait dépourvue de ressources psychologiques et intellectuelles personnelles, et incapable de s'en sortir. Être victime est une circonstance sociale, cela ne fait pas partie de l'essence de personne.
- **Ne pas accorder la même importance aux violences subies dans un passé lointain et aux agressions récentes**: « *C'est une vieille histoire, vous avez tourné la page...* »
- **Exprimer une pitié compatissante et condescendante** du genre : « *Ma pauvre, c'est terrible !* », « *C'est honteux* »...
- **Terminer l'entretien abruptement**: il faut au contraire préparer et annoncer la fin du temps partagé.
- **Omettre de prévoir une suite à ce moment de partage**. L'attention portée par autrui aux perspectives est un élément particulièrement réparateur pour la victime.

BIEN ACCUEILLIR LA VICTIME

- **Si la victime arrive accompagnée** (famille, ami·e, collègue de travail...), il est important que cet entretien se fasse avec elle seule.
- **La recevoir à deux si c'est possible**: il est important d'expliquer à la victime que nous la recevons à deux pour pouvoir prendre des notes et lui porter toute notre attention.
- **Veiller à ce que la victime se sente en sécurité pendant l'entretien** (par exemple tenir une distance physique adéquate...).
- **Exposer très brièvement notre fonction** et les objectifs de l'entretien.
- **Poser les limites de l'intervention: nous nous situons comme syndicalistes**. Ni psychologues, ni juges, ni policières ou policiers...
- **Écouter avec considération et respect**, montrer de l'intérêt pour ce que dit la personne, prendre en compte son évaluation des faits et ne pas réajuster selon nos propres normes: par exemple s'interdire de considérer comme mineures certaines formes de violence sexuelle (exhibitionnisme, masturbation, pornographie...).
- **Noter très précisément** ce que dénonce la victime.
- **Le cas échéant (situations d'emprise), aider à repérer le cycle de la violence et ses mécanismes**: une victime n'est pas responsable de la violence exercée à son encontre. Démontrer le mode opératoire et la stratégie de l'auteur.

- **Rassurer sans minimiser, ni généraliser, ni banaliser**. Respecter les scénarios et plans de protection utilisés par la personne agressée.
- **Demander à la personne de définir et de formuler ses priorités, ses souhaits et ses attentes en matière d'aide**.
- **Poser le repère de l'interdit**: les actes dénoncés correspondent à ce que la loi qualifie d'infraction, de délit ou de crime. La personne accueillie a-t-elle déposé une plainte? Qu'envisage-t-elle à ce propos? Le cas échéant, analyser les raisons pour lesquelles une décision est prise actuellement, et inviter à la réflexion.
- **Informé des procédures possibles mais ne jamais obliger la victime à engager des actions qu'elle ne souhaite pas** (par exemple, déposer une plainte pénale). D'autant que nous devons prendre garde à ne pas pousser la victime à prendre le risque d'une suite judiciaire qui ne réponde pas à ses aspirations. Lui proposer de l'accompagner pour saisir l'employeur, déposer plainte...
- **Renseigner sur les lieux de prise en charge psychologique, sociale, judiciaire, médicale**, ceci d'une façon circonstanciée qui favorise la possibilité d'y recourir. Mais l'information est rarement assimilable telle quelle. Il importe d'engager un échange sur l'opportunité de telle démarche, sur son intérêt, sur le moment où elle peut devenir réalisable.

- **Remettre au besoin une fiche** contenant notamment, suivant le cas, les coordonnées de l'inspection du Travail, de la médecine du travail, du Tribunal de Grande Instance, du Tribunal des Prud'hommes, de l'AVFT ou d'autres associations...

AVANT DE SE QUITTER

Une fois le premier accueil réalisé :

- **Définir ensemble les suites de l'entretien et confirmer l'accord de la victime** sur les démarches que nous proposons d'engager. Lui proposer de la revoir quand elle le souhaite pour répondre à d'éventuelles questions restées en suspens, pour relire son récit...
- **Proposer à la victime de l'accompagner pour saisir l'employeur¹**.
- **Orienter et/ou accompagner la victime si besoin vers des associations spécialisées** pour l'accompagnement de longue durée.
- **Orienter et/ou accompagner vers la médecine du travail ou la-le médecin traitant·e** qui pourront établir un certificat médical attestant les violences et mettre en place un arrêt de travail. Ces certificats seront utiles pour le faisceau d'indices et permettront de faire qualifier d'accident du travail ces violences.
- **En cas de violences hors travail, l'intervention CGT se centrera sur la défense de la victime sur son lieu de travail et la**

1– Voir *Saisir l'employeur*, p. 53.

défense de son droit au travail: obtention d'aménagement de poste, d'horaires, mobilité, confidentialité quant à son affectation, protection contre le licenciement, aides éventuelles à l'accès au logement et à l'accueil d'enfants, absences rémunérées... et l'interpellation de l'employeur si les faits ont eu lieu au travail (sanction de l'agresseur et prévention des violences).

Dans tous les cas, il est nécessaire que le syndicat produise un écrit pour garder une trace de la ou des rencontres avec la victime.

Ce document viendra étoffer le faisceau d'indices, et il devra relater les faits, dater l'échange, détailler ce qui s'est passé avec qui, etc... Même si la victime n'adresse pas immédiatement un courrier pour signaler les violences, elle pourra par la suite se servir de cet écrit. Ce document devra être remis à la victime pour qu'elle l'utilise le moment venu et être conservé au syndicat pour les mêmes raisons. Attention à bien l'archiver dans un espace confidentiel ! ■

ACCUEILLIR UNE VICTIME

1- « TU AS BIEN FAIT DE VENIR »

- « Tu es au bon endroit, je suis prête-e à accueillir ta parole et à t'accompagner. »

2- JE TE CROIS

- « Il n'avait pas le droit. C'est la loi. »
- « Tu n'y es pour rien. »

3- PRÉCISER SON RÔLE

- Accompagner.
- Orienter vers des professionnel-le-s spécialisé-e-s (psychologue, assistant-e social-e, médecin, association...)
- Conseiller.
- Défendre.

4- PRÉCISER SES PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

- Confidentialité.
- Respect du rythme et des décisions de la victime sur la procédure. Pas d'initiative sans son accord.

5- LORS DU PREMIER RENDEZ-VOUS ET DES RENDEZ-VOUS ULTÉRIEURS, RECONSTITUER LES FAITS

- Encourager/aider la victime à écrire le récit chronologique et circonstancié des faits.
- Prendre des notes pour produire un écrit.
- Dates, périodes, lieux.
- Caractérisation et définition des faits pour ne pas les minimiser, évaluation de leur impact sur la victime.
- La victime est-elle toujours en danger ? Est-elle isolée, a-t-elle toujours des contacts avec l'agresseur ?
- Rappeler la loi.
- Rappeler les droits de la victime.

6- DÉFINIR ENSEMBLE LES SUITES

4 CONSTITUER LE DOSSIER ET RECUEILLIR LES PREUVES



En matière de violences sexistes et sexuelles, ce n'est pas « parole contre parole » ! La preuve que la victime doit apporter repose sur un faisceau d'indices.

➔ **Récit écrit** (chronologique, précis et circonstancié) des violences,

➔ **Certificats médicaux** du ou de la médecin traitant-e, éventuellement du ou de la psychiatre (attestant de symptômes pouvant être reliés aux violences au travail), des arrêts de travail, de prescriptions médicales, d'hospitalisations.

Attention : Il est notamment très important d'obtenir un certificat médical précisant en particulier les constatations et, en cas de violences volontaires, la durée de l'Incapacité Totale de Travail (ITT). Ce document doit être conservé en lieu sûr. L'ITT concerne toute personne, salariée ou non. C'est une notion purement pénale qui sert à qualifier les faits en fonction de « la durée pendant laquelle une victime éprouve une gêne notable dans les actes de la vie courante (manger, dormir, se laver, s'habiller, faire ses courses, se déplacer, se rendre au travail) » selon le Ministère de la Justice.

➔ **Attestations (CERFA) de collègues, ex-collègues, membres de sa famille, ami-e-s, voisin-e-s** qui relatent (de manière précise, circonstanciée et datée) les confidences de la victime, les conséquences visibles sur sa santé et son moral et/ou qui relatent les violences dont elles ou ils ont été directement témoins et/ou victimes. Les témoignages seront datés, signés et accompagnés de photocopies de pièces d'identité.

➔ **Un soudain changement dans la qualité du travail**, dans la notation de la victime et même dans les appréciations de l'agresseur présumé lorsque celui-ci est le supérieur hiérarchique : les entretiens annuels, entretiens professionnels, dossier professionnel/administratif de la victime.

➔ **Toute trace écrite des démarches effectuées par la victime** : visite chez la ou le médecin du travail (fiche d'aptitude/d'inaptitude/dossier médical), à l'inspection du travail, échanges de courriers/courriels avec la hiérarchie et/ou l'employeur, démarches auprès de professionnel-le-s extérieur-e-s comme associations, assistant-e-s social-e-, syndicats...

→ **Main courante, plainte, copie du dossier pénal.**

→ **Traces matérielles des violences :** courriers électroniques, photomontages, SMS, mots sur des papiers, messages sur répondeur, photos...

→ **« Turn-over » important dans l'équipe de l'agresseur présumé.**

→ **Existence d'autres victimes.**

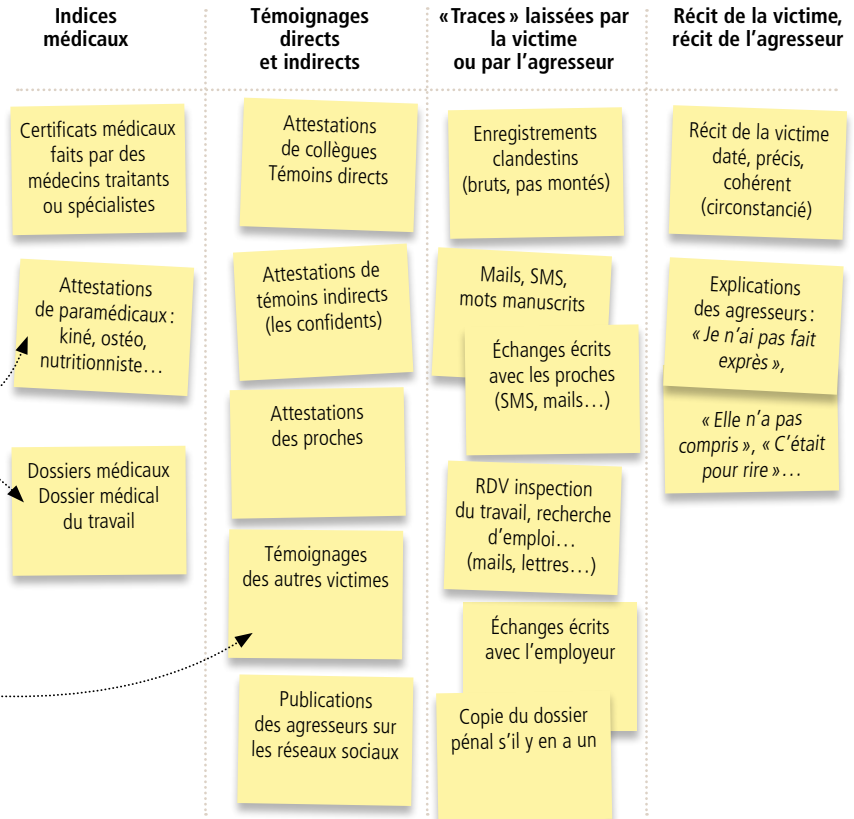
→ **Interroger l'environnement de travail :** culture d'entreprise ou de service, sexisme, harcèlement moral...

Pour un modèle bien rédigé :
avft.org/boite-a-outils/

Les médecins sont obligés
d'en donner une copie
sous 8 jours

Témoignages à recueillir
sur un formulaire CERFA :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11307>

Exemple de faisceau d'indices¹



1— Tous ces éléments ne sont pas nécessaires pour rendre une plainte crédible, mais il en faut quelques-uns.



PROTECTION CONTRE LA DIFFAMATION DES VICTIMES ET TÉMOINS RELATANT DES FAITS D'AGRESSION OU DE HARCÈLEMENT SEXUELS

Pour faciliter la lutte contre le harcèlement, la protection des victimes a été étendue aux témoins. Une victime ou témoin de harcèlement sexuel et qui relate ces faits ne peut pas se faire sanctionner, licencier, ou discriminer¹.

Ainsi, les sanctions, licenciement ou discrimination de l'employeur en raison de la dénonciation d'un harcèlement par la victime ou des témoins seront annulés et peuvent aboutir au versement de dommages et intérêts².

Pour être protégé-e, la jurisprudence impose une condition supplémentaire : la ou le salarié-e qui témoigne ou relate ces faits doit être de bonne foi.

En droit du travail, cette bonne foi est présumée. C'est l'employeur qui doit démontrer que la ou le salarié-e avait connaissance de la fausseté des faits relatés pour prouver que la ou le salarié-e était de mauvaise foi³.

Cette protection des témoins et des victimes tombe si leur mauvaise foi est démontrée, c'est-à-dire dans le cas où ils dénonceraient des actes de harcèlement qu'ils sauraient pertinemment faux.

La seule volonté de déstabiliser l'entreprise ne suffit pas à caractériser la mauvaise foi. Si la mauvaise foi est prouvée

par l'employeur, alors ce dernier retrouve son pouvoir de sanction et peut aller jusqu'au licenciement.

Les salarié-e-s peuvent aussi invoquer leur liberté d'expression s'ils ou elles n'en abusent pas.

Ainsi, par exemple :

- Il n'est pas abusif pour un-e salarié-e de distribuer une lettre dénonçant un harcèlement et qui met en cause un-e supérieur-e hiérarchique lors d'un conseil d'administration.⁴

- Il n'est pas abusif de mettre des associations en copie d'une lettre qui reproche des agissements de harcèlement à l'employeur.⁵

Il faut aussi avoir en tête que les victimes ou témoins ne peuvent pas être sanctionné-e-s même s'il s'avère au final que les faits dénoncés ne constituent pas du harcèlement.

Dans la Fonction publique, les articles 6 ter A, 6 ter et 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1982, relative aux droits et obligations des fonctionnaires offrent des protections équivalentes.

1– Article L.1153-3 du Code du travail.

2– Bien préciser « Harcèlement sexuel » quand l'employeur est saisi. Voir page suivante.

3– Cass. soc. 5 juill 2018 n°17-17485.

4– Cass. soc. 19 octobre 2011, n° 10-16444, BC V n° 234.

5– Cass. soc. 31 mars 2010, n° 07-44675 D.

5 SAISIR L'EMPLOYEUR

Lorsque la victime est prête, il faut adresser un courrier à l'employeur et à l'inspection du travail qui relate de manière circonstanciée les violences subies. Il est nécessaire dans ce courrier de préciser que les faits relatés par la victime relèvent du harcèlement sexuel¹.

Quelque soient les violences sexuelles et sexistes, l'employeur doit respecter son obligation générale de sécurité (physique et mentale), les victimes et témoins sont protégé-e-s dans leurs témoignages¹ (témoignage de bonne foi et liberté d'expression, les victimes ou témoins ne peuvent pas être sanctionné-e-s même s'il s'avère au final que les faits dénoncés ne constituent pas du harcèlement).

D'ailleurs en matière de harcèlement sexuel, il existe des dispositions spécifiques. L'article L.1152-2 du Code du travail prévoit de protéger la victime et les témoins de harcèlement moral et par analogie cela s'applique aux cas de harcèlement sexuel (les jurisprudences du harcèlement moral et du harcèlement sexuel en droit du travail étant généralement interchangeables). Mais pour que cette protection soit effective, il faut nommer explicitement dans le courrier le « harcèlement

sexuel ». Le courrier est généralement rédigé par la victime. Mais c'est un plus si le syndicat rédige également un courrier adressé à l'employeur.

Concernant les viols : il s'agit d'un crime, l'employeur doit respecter son obligation générale de sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salarié-e-s. Victimes et témoins sont protégé-e-s dans leurs témoignages².

Lorsque l'entreprise a mis en place des référent-e-s harcèlement/violence, il est souhaitable de leur adresser le signalement.

En complément, il ne faut pas hésiter à solliciter l'inspection du travail qui peut elle aussi être saisie de ces questions³. L'inspection peut elle aussi mener son enquête, interroger l'employeur et exiger la communication de tout élément d'information utile pour constater les faits. Elle dispose aussi d'un droit de visite dans

2— Voir p. 13, Infraction de non dénonciation d'un crime : article 434-1 du Code pénal.

3— Article L. 8112-2 du Code du travail.



l'entreprise et peut établir une mise en demeure et des procès-verbaux si elle constate une infraction⁴. Elle peut également faire un signalement au procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale.

Attention : il est nécessaire de nommer explicitement le harcèlement sexuel avec la référence à l'article L.1153-1 du Code du Travail dans le courrier envoyé à l'employeur pour bénéficier de la protection victimes et témoins⁵. ■

4— Articles L. 8113-1, L. 4721-1 et L. 8113-7 du Code du travail.

5— Voir page précédente, et l'article AVFT du 12 février 2019 : « Révélation de harcèlement sexuel à votre employeur : mieux vaut le nommer explicitement ! », avft.org

1— Voir page précédente.

6 L'ENQUÊTE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit mettre un terme aux faits de violences et de harcèlement. À partir du moment où il a connaissance des faits fautifs, il a deux mois pour enclencher des poursuites disciplinaires, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales¹. Pour ce faire, il a l'obligation de diligenter une enquête. Le Code du travail n'impose pas de manière explicite à l'employeur de mener une enquête. Mais on peut le déduire de l'article L. 1153-5 du Code du travail qui porte notamment sur l'obligation de sanction des harceleurs. Or l'employeur ne peut sanctionner que s'il a enquêté, sinon c'est la condamnation assurée pour lui. Par ailleurs, cette obligation découle de la jurisprudence de la Cour de cassation et des juges du fond².

À noter : si un-e membre de la délégation du personnel du CSE saisit l'employeur dans le cadre de son Droit d'alerte³, une enquête est réalisée obligatoirement avec le membre qui a déclenché le droit d'alerte. Voir ci-après.

1— Article L. 1332-4 du Code du travail.

2— Cass. Soc. 29 juin 2011, n°09-70902 et CA Versailles 14 mai 2014 RG n° 13/01992.

3— Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail.



Le lancement de l'enquête peut être à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines ou d'un-e représentant-e de l'employeur, par exemple la ou le référent-e RH violence-harcèlement.

L'enquête peut être menée conjointement par un-e représentant-e de la direction et un-e représentant-e du personnel (qui peuvent être la ou le référent-e CSE). C'est même conseillé pour garantir l'impartialité et le sérieux de l'enquête, deux caractéristiques que les juges examinent s'ils ou elles sont saisi-e-s. Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant-e du personnel, un-e salarié-e peut être choisi-e sur la base du volontariat. Il faut veiller à ne pas confier l'enquête à un-e salarié-e travaillant dans le même service que la victime ou l'auteur présumé, à l'un-e

de leurs supérieur-e-s hiérarchiques direct-e-s, et plus largement à toute personne dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête.

Si une enquête interne, même menée contradictoirement entre l'employeur et un-e représentant-e du personnel, ne peut répondre à l'exigence de sérieux ou d'impartialité, si la situation est trop explosive (par exemple, si la personne mise en cause est un représentant syndical), elle peut être confiée à un cabinet extérieur.

Attention : l'employeur a deux mois pour sanctionner à partir du moment où il a connaissance des faits. L'enquête doit donc être rapide. ■



LE DROIT D'ALERTE DES IRP

Il est recommandé d'utiliser le droit d'alerte systématiquement dès la connaissance de faits de violences ou de harcèlement. En effet, le déclenchement de cette alerte oblige l'employeur à associer l'élu·e à l'enquête¹. Par contre, si l'employeur est averti de faits de harcèlement par une autre voie, il n'a pas légalement l'obligation d'associer les IRP à son enquête, mais en cas de contentieux, devant le juge, cela pourrait lui être reproché au motif de ne pas avoir garanti l'impartialité de l'enquête². Ce droit d'alerte peut être déclenché sur demande de la victime par un·e membre du CSE ou à l'initiative des membres du CSE en cas de constatation d'un fait de harcèlement. En matière de violences sexistes et sexuelles au travail, le consentement de la victime est néanmoins nécessaire, pour qu'elle soit partie prenante à l'enquête. À défaut, l'exercice du droit d'alerte risque d'être un coup d'épée dans l'eau.

Une fois l'alerte déclenchée, l'employeur a l'obligation de mener une enquête dans les plus brefs délais avec la ou le membre de la délégation du personnel du CSE qui a réalisé le droit d'alerte.³

1— Articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail.

2— L'employeur se doit de diligenter une enquête afin de respecter son obligation de sécurité, même en présence de faits non établis : Cass soc, 27 novembre 2019, n° 18-10.551.

3— Articles L. 2312-5 et L2312-59 du Code du travail.

7 PROTÉGER LA VICTIME PENDANT L'ENQUÊTE

L'employeur a l'obligation d'agir le plus vite possible («immédiatement», selon la Cour de cassation¹) pour faire cesser la situation de harcèlement signalée et garantir la protection de la victime.



1— Arrêt du 1^{er} juin 2016 n°14-19.702 : l'employeur, « informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement », doit prendre « les mesures immédiates propres à le faire cesser ».

Pendant la phase d'enquête, il est indispensable de garantir que l'agresseur présumé ne soit pas en relation avec la victime ou les témoins pour empêcher toute pression. C'est l'agresseur qui doit être prioritairement déplacé, pas la victime.

→ **L'employeur peut demander à ce que les personnes impliquées ne rentrent pas en contact les unes avec les autres.**

→ **Si la victime et le salarié mis en cause travaillent habituellement ensemble, l'un-e des deux salarié-e-s peut être affecté-e le temps de l'enquête dans un autre service.**

Ce changement d'affectation doit se faire au profit de la victime présumée et avec son consentement. À défaut, ce déplacement pourrait être analysé comme une discrimination.

→ **Si le salarié mis en cause est un responsable hiérarchique de la victime présumée,** il peut être envisagé d'affecter temporairement cette dernière, avec son accord, auprès d'un-e autre responsable, en faisant en sorte qu'elle continue d'exercer les mêmes fonctions.

→ **L'éloignement du présumé agresseur peut se faire via un procédé de mise à pied,** avec maintien de salaire.

Attention, il est nécessaire de revendiquer une mise à pied conservatoire avec maintien de salaire, car cette mise à pied ne doit pas être appréciée comme une sanction disciplinaire. En effet, la période de mise à pied conservatoire n'a pas à être payée, lorsque la procédure aboutit au licenciement pour faute grave, ou au licenciement pour faute lourde. En revanche, si finalement la sanction est moindre, le salaire correspondant à la durée de la mise à pied conservatoire doit alors être payé au salarié. Cette décision n'est pas une sanction et elle ne doit pas être confondue avec la mise à pied disciplinaire.

→ **Dans la Fonction publique l'agent mis en cause peut être suspendu.** Cette mesure permet l'éloignement provisoire de l'agresseur présumé, pendant 4 mois maximum. Il s'agit d'une mesure conservatoire prise avant qu'une sanction soit éventuellement prononcée. L'agent suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial. Cette mesure préventive permet également d'assurer une neutralité durant la phase d'enquête.

→ **La victime peut aussi solliciter son médecin,** si ce dernier l'estime nécessaire, il pourra la placer en arrêt de travail.

→ **La victime peut faire usage du droit de retrait¹** ... Mais attention, cet outil est à manier avec précautions. Il est recommandé d'avoir un solide dossier qui atteste d'une situation de travail

qui représente un danger grave et imminent pour sa santé, et d'avoir en parallèle un droit d'alerte déclenché par le CSE en soutien pour éviter que les juges ne remettent en cause ce droit de retrait. La ou le salarié-e doit informer l'employeur de l'utilisation de son droit de retrait, les membres du CSE peuvent aussi être informé-e-s. La victime a le droit d'arrêter son travail sans l'accord de son employeur et, si nécessaire, de quitter son lieu de travail pour se mettre en sécurité. Elle n'est pas tenue de reprendre son activité tant que la situation de danger persiste. L'employeur doit prendre les mesures et donner les ordres nécessaires pour permettre à ses salarié-e-s d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail².

Nous conseillons à l'agent-e victime de la fonction publique de demander une protection fonctionnelle³. ■

1– Article L. 4131-1 du Code du travail.

2– Articles L. 4131-1 à L. 4132-5 du Code du travail.

3– Article 11 de la loi du 13 juillet 1983. Voir la protection fonctionnelle dans la fonction publique, p.30.

8 ISSUES DE L'ENQUÊTE

L'employeur exerce unilatéralement son pouvoir de sanction. La sanction doit être proportionnée aux faits reprochés.

En cas de carence ou de divergence de l'employeur sur la situation de violence et de solution trouvée :
→ **S'il n'a pas été engagé, il est possible de déclencher le droit d'alerte** des membres du CSE¹.

→ **Le, la salarié-e concerné-e, ou, si la ou le salarié-e l'y autorise, un membre du CSE peut saisir en référé le bureau de jugement des prud'hommes.**

Le juge pourra ordonner des mesures pour faire cesser le harcèlement assorties d'astreintes. Il peut aussi ordonner une expertise.

→ **Des suites juridiques peuvent aussi être envisagées** pour faire reconnaître la responsabilité de l'auteur du harcèlement et/ou de l'employeur dans le but d'obtenir la réparation des préjudices subis. Les syndicats peuvent accompagner la victime dans ses démarches juridiques.

1— Voir p.54.

ATTENTION

L'employeur a deux mois pour enclencher une sanction disciplinaire à l'égard d'un salarié harceleur à partir du moment où il a connaissance des faits de harcèlement moral et sexuel.² L'action prud'homale de la victime de harcèlement ne suspendant pas ce délai, l'employeur ne doit donc pas se contenter d'attendre que la juridiction prud'homale ait statué sur cette action, mais doit effectuer toutes les enquêtes et investigations lui permettant d'avoir la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits de harcèlement invoqués et de prendre les mesures appropriées³.

L'action de la victime de harcèlement devant les juridictions pénales : L'article L.3332-4 du Code du travail précise que l'employeur a deux

2— Article L.1332-4 du Code du travail.

3— Cass. soc., 29 juin 2011, pourvoi no 09-70.902, arrêt n° 1732 FS-P+B.



mois pour sanctionner un salarié de fait fautif dont il a eu connaissance. Cependant ce délai ne s'applique pas en cas de poursuites pénales, car ce délai est suspendu. Cependant, une « poursuite pénale » s'entend comme étant une « décision de poursuites prise par le procureur de la République ».

En pratique, dans la plupart des cas, cette disposition sera donc sans objet, puisque les victimes ont tendance à dénoncer auprès de l'employeur et à porter plainte à peu près en même temps. L'employeur ayant l'obligation de réagir sans délai, la procédure interne à l'entreprise se déroule quasiment toujours entre le dépôt de plainte de la victime et la décision de poursuites (ou de classement), donc avant l'exercice de « poursuites pénales »⁴.

4— Pour plus de détails, voir p.95.

DIFFÉRENCIER LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, DE SERVICE ET MALADIE PROFESSIONNELLE DES ARRÊTS MALADIES

Dans certains cas, la situation de la victime peut être assez grave pour que les représentant-e-s du personnel conseillent à cette dernière de recourir à un arrêt de travail de la part de son médecin. Il est aussi possible d'accompagner la victime pour essayer de faire requalifier cet arrêt de travail en accident du travail ou en maladie professionnelle.

En effet, en cas d'arrêt de travail du fait de harcèlement, les prestations liées aux risques professionnels sont plus avantageuses que celles liées à l'assurance maladie.

Contrairement à l'arrêt maladie, en cas de harcèlement sexuel, la reconnaissance d'un accident du travail entraîne une meilleure prise en charge financière et permet d'engager plus facilement la responsabilité de l'employeur.

Malheureusement, la loi ne reconnaît pas en tant que tel le harcèlement en accident du travail ou maladie professionnelle. Il faut donc se rattacher aux définitions générales de l'accident du travail (ou de service) ou de la maladie professionnelle pour faire requalifier ses arrêts de travail en raison du harcèlement.

Reconnaissance de l'arrêt de travail comme accident du travail¹

D'après les articles L.411-1 et L.441-2 du Code de la sécurité sociale, si un fait accidentel survient lors du travail, il y a une présomption d'imputabilité de l'accident au travail. C'est à la caisse de sécurité sociale et à l'employeur de prouver le contraire. Ces articles permettent de faire reconnaître en accident du travail la dégradation de l'état de santé d'un-e salarié-e si certaines conditions sont réunies.

En pratique, il est conseillé à la victime de harcèlement de prendre date des pratiques qu'elle subit et de faire constater médicalement par son ou sa médecin traitant-e ou son ou sa médecin du travail son état notamment après tout incident ou agression qui peuvent aggraver son état. Ainsi, par la suite, la victime pourra déclarer elle-même l'accident à la sécurité sociale si l'employeur refuse de le faire².

Si un accident du travail est reconnu par la sécurité sociale suite à des faits de harcèlement, alors, des indemnités journalières seront versées à la victime.

1— Articles L.433-1 à L.433-4 du Code de la sécurité sociale et articles L.1226-1 et L.1226-1-1 du Code du travail.

2— Article L.441-2 du Code de la sécurité sociale.

Comment faire pour que des faits de harcèlement soient reconnus en accident du travail ?

« Les faits de harcèlement, qu'ils soient sexuels ou autres, ne font pas obstacle à la reconnaissance d'un accident du travail dès lors que le fait invoqué est caractérisé, à date certaine, engendrant une lésion physique et/ou morale, et en lien avec le travail à savoir le lieu et le temps de travail »³.

Trois éléments sont nécessaires pour caractériser l'accident du travail⁴:

- 1. Un événement** (ou une série d'événements) localisé dans l'espace et le temps de façon précise ;
- 2. Lié au travail** (c'est-à-dire, survenu par le fait ou à l'occasion du travail ou sous la subordination de l'employeur ;
- 3. Une lésion** survenant à la suite de cet ou ces événements (lésion qui peut être Corporelle et/ou psychique).

Reconnaissance de l'arrêt de travail comme maladie professionnelle⁵

Une maladie est présumée d'origine professionnelle lorsqu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Même si le harcèlement n'est pas inscrit et reconnu dans ce tableau, la reconnaissance de la maladie professionnelle reste possible. Pour cela, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) reconnaît l'origine professionnelle de la maladie s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

Si la ou le médecin de la victime constate une altération de son état de santé qu'il ou elle estime liée à son travail, celle-ci peut être reconnue d'origine professionnelle. La victime doit alors faire une demande de reconnaissance de sa maladie professionnelle auprès de sa CPAM. La CPAM réalisera une instruction avant de rendre sa décision.

Dans la Fonction publique

Une fois que l'administration a connaissance de la situation, elle peut la valider en accident du travail ou de service.

En cas de contestation par l'employeur, l'agent-e a recours à la commission de réforme. Une reconnaissance en accident du travail donne droit à une protection et à la réparation par le congé médical et le remboursement des frais ainsi que l'indemnisation des séquelles résultant de l'accident. **Il est essentiel de faire reconnaître l'accident du travail ou de service par l'employeur** pour éviter à la victime de se retrouver en difficulté face à une situation stressante.

[Suite page suivante]

3— TASS de Bobigny, 29 janvier 2018.

4— Voir la brochure AVFT intitulée *Violences sexuelles, accident du travail et maladie professionnelle : procédure et recours*, avft.org

5— Idem.

Le cas des ITT (incapacité totale de travail)¹

Les ITT sont à distinguer de l'arrêt de travail.

Peu importe que l'on soit en emploi ou non, la ou le médecin peut définir une incapacité totale de travail aussi bien pour une personne au chômage qu'une personne salariée ou fonctionnaire.

Les coups et blessures volontaires sont des violences infligées volontairement à une victime. L'auteur a délibérément cherché à blesser sa victime, qu'il y ait eu ou non préméditation.

Ainsi, en cas de blessures, la victime peut aller consulter un-e médecin qui définit dans un certificat médical une ITT.

Cette ITT pourra être utilisée comme élément de preuve notamment pour obtenir réparation de son préjudice ou pour obtenir la qualification d'accident du travail si les blessures sont survenues lors du travail.

Les violences physiques (coup de poing, de pied...) ou psychologiques (menaces, harcèlement...) sont sanctionnées de la même manière.

Les sanctions sont aggravées en fonction de l'importance des blessures infligées à la victime.

Par exemple, en cas d'ITT d'une durée inférieure ou égale à 8 jours, la peine encourue est de 1 500€ d'amende. Pour une ITT de plus de 8 jours, 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende. L'auteur des blessures risque également des peines complémentaires, les violences commises sur un-e conjoint-e ou ex-conjoint-e constituent une circonstance aggravante.

1— Pour plus de précision, voir p. 46 à 51, *L'accueil des victimes ; comment constituer le dossier ?*

9

RESTAURER LE COLLECTIF DE TRAVAIL

Une fois les conclusions de l'enquête faites et la sanction prononcée, il est nécessaire de restaurer le collectif de travail. Bien souvent, le collectif de travail renvoie la responsabilité d'une sanction à la victime. Donc, non seulement elle a subi des faits de violences, mais en plus le collectif de travail se retourne contre elle.



Il est donc nécessaire de demander à l'employeur de prendre des mesures pour restaurer le collectif de travail. Pour ce faire, nous proposons que :

- ➔ **L'employeur assume pleinement sa sanction et en informe le collectif de travail.** Il peut même faire une information dans l'entreprise et réunir les salarié.e.s pour expliquer sa sanction. Ainsi, il travaillera également à prévenir la survenance d'autres cas de violences sexistes et sexuelles.
- ➔ **Le collectif de travail soit sensibilisé** sur les violences sexistes et sexuelles.
- ➔ **Les personnes en responsabilité de personnel soient formées** sur les violences sexistes et sexuelles.
- ➔ **L'encadrement et les représentant-e-s du personnel interrogent l'environnement de travail** pour repérer ce qui pourrait participer au développement de tels comportements (images sexistes voire même pornographiques, absence de vestiaires ou de sanitaires, etc.) ■

LES ÉTAPES POUR ACCOMPAGNER UNE VICTIME DE VIOLENCE

- 1- ACCUEIL DE LA VICTIME**
- 2- RECONSTITUTION** avec la victime des faits précis et des éléments de preuve en sa possession.
- 3- POSSIBILITÉ D'ORIENTER VERS LA OU LE MÉDECIN** (traitant ou du travail) pour certificat médical, ITT et/ou arrêt de travail.
- 4- SAISIE DE L'EMPLOYEUR**, en rappelant que la victime peut se faire accompagner de la personne de son choix.
- 5- DÉCLENCHEMENT D'UN DROIT D'ALERTE** par les IRP.
- 6- MESURE DE PROTECTION IMMÉDIATE** de la victime et des témoins, éloignement de l'agresseur présumé.
- 7- PROCÉDURE D'ENQUÊTE PAR L'EMPLOYEUR**, conjointe avec les représentant·e·s du personnel s'ils ou elles ont déclenché un droit d'alerte.
- 8- CONSULTATION ANONYME DU COLLECTIF DE TRAVAIL**, pour mesurer s'il y a d'autres victimes de violences (pas forcément du même agresseur), ce qui sera un point d'appui pour mettre en place des mesures de prévention collectives (par la CGT ou par la CSSCT).
- 9- CONCLUSION DE L'ENQUÊTE, QUALIFICATION DES FAITS, SANCTION DE L'AGRESSEUR ET MESURES DE RÉPARATION POUR LA VICTIME** (prise en charge le cas échéant des frais d'avocat, de suivi psychologique...)
- 10- RESTAURER LE COLLECTIF DE TRAVAIL**
Mise en place de mesure de prévention collectives pour éviter la répétition de ce type de cas. L'employeur fait connaître la sanction au collectif de travail.

**4. AGIR
SYNDICALEMENT :
QUELLES
REVENDICATIONS
PORTER ?**



QUELLES REVENDEICATIONS PORTER DANS LES NÉGOCIATIONS ?

En 2018 la CGT a gagné la mise en place d'une obligation de négocier la mise à disposition d'outils contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au niveau des branches¹.

- **Néanmoins, ce n'est toujours pas le cas en entreprise.** La CGT exige que les violences sexistes et sexuelles soient un volet de négociation obligatoire dans les accords sur l'égalité professionnelle dans les entreprises.
- **Dans la Fonction publique,** il s'agit d'un axe obligatoire des plans d'actions. La CGT exige que ces plans d'actions soient négociés avec les syndicats et prévoient des mesures concrètes et financées².

1— Article L. 2241-1 du Code du travail.

2— Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

*Les points clés à faire inscrire
dans l'accord Égalite professionnelle :*

1 IDENTIFIER LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Point d'appui¹

➔ **Accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire, janvier 2016, article 9 :**

« Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité et de résultat, doit prévenir les violences sexistes et sexuelles et les agissements de harcèlement moral, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur). » ■

1— Retrouver des accords et points d'appuis sur :
egalite-professionnelle.cgt.fr

2 IDENTIFIER L'ENSEMBLE DES VIOLENCES ET LES FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ AGGRAVANTS

VIOLENCE « INTERNE » ET « EXTERNE »

L'accord doit porter sur la violence entre salarié-e-s et sur celle commise par des client-e-s, patient-e-s ou usager-ère-s (ex : situation des aides à domicile, des personnels soignants, des hôtesse-s d'accueil...).

Point d'appui

→ **ANI sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010 :**

« De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

– La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement ;

– La violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail ».

COUVRIR L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

La jurisprudence établit clairement que l'obligation de moyens renforcée¹ en termes de santé et de sécurité du donneur d'ordre porte sur l'ensemble des salarié-e-s présent-e-s sur le site de l'entreprise, quel que soit leur statut et leur employeur. Il convient donc dans l'accord de préciser que l'ensemble des personnes travaillant sur le site sont concernées, quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérim, stage, apprentissage...) ou leur employeur (donneur d'ordre ou sous-traitant).

IDENTIFIER LES FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ AGGRAVANTS

Point d'appui

→ **Articles 6 et 8 de la convention 190 de l'OIT :** Les violences sexistes et sexuelles touchent l'ensemble des femmes mais la recherche de personnes en situation de vulnérabilité fait partie de la stratégie de l'agresseur pour amplifier les phénomènes d'emprise.

Il convient d'adopter des mesures de prévention renforcées dans les cas suivants :

- Pas ou peu de mixité dans l'équipe de travail
- Apprenti-e-s, stagiaires, précaires, salarié-e-s sous-traitant-e-s
- Travail isolé (aides à domicile, postières, livreuses, femmes de chambres...)
- Salarié-e-s en contact avec de la clientèle ou des usager-ère-s
- Personnes non francophones
- Personnes handicapées...

AVOIR UNE DÉFINITION LARGE DU LIEU DE TRAVAIL

Point d'appui

→ **Article 3 convention 190 de l'OIT :**

La convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;

1– Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24444.

- sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
- à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail ;
- dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;
- dans le logement fourni par l'employeur ;
- pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

PROTÉGER AUSSI LES VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES

Il faut gagner des mesures de protection pour garantir le droit au travail des femmes victimes de violences intrafamiliales.

Points d'appui

➔ **Accord La Poste**, qui consacre un chapitre aux violences familiales physiques et psychologiques et qui accorde notamment « *trois journées d'autorisation d'absence rémunérée afin de permettre de réaliser les démarches administratives requises* ».



➔ Article 10 norme 190 de l'OIT :

« *Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour : (...) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail* ».

➔ **Accord EDF 2017-2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : un chapitre de l'accord Égalité d'EDF SA 2017-2020 est consacré aux violences conjugales. Son application a articulé diagnostic qualitatif par des expertes extérieures, groupe de travail paritaire et développement de pratiques sociales et RH pour favoriser la sortie des violences des femmes victimes. Un cycle de formation pluri-professionnelle est également mené sur deux années par une association spécialisée.

« *Les signataires du présent accord souhaitent participer à la prise de conscience des managers comme des salariés, au-delà des différentes dispositions relatives à la prévention des discriminations, du harcèlement et des agissements sexistes déjà existantes dans l'entreprise, ou créées par le présent accord. Par ailleurs, si EDF n'a pas vocation à se substituer aux associations pour assurer la prise en charge des victimes, l'entreprise peut et doit être capable, d'une part, de les soutenir, d'autre part de les orienter vers des organismes dédiés.* » ■

3 INTÉGRER LA DÉFINITION DES VIOLENCES ET DU SEXISME DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

INTÉGRER DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR :

- La définition d'une agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du viol, upskirting ainsi que les sanctions associées.
- La lutte contre le sexisme, les LGBTphobies et le racisme.

Point d'appui

➔ **Recommandation 20 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport «Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité» n° 2015-01 publié le 6 mars 2015, page 85¹** : « L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e sa-

larié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes ».

RENDRE OBLIGATOIRE LA REMISE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR EN MAIN PROPRE À CHAQUE SALARIÉ-E

Point d'appui

➔ **Recommandation 23 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport «Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité» n° 2015-01 publié le 6 mars 2015, page 86** : « Remettre le règlement intérieur en main-propre ou par mail, avec demande d'accusé de réception, à chaque nouvel embauché. » ■

1- femmes.gouv.fr

4 METTRE EN PLACE DES OUTILS D'ÉVALUATION DES VIOLENCES

ENQUÊTES

Mettre en place des enquêtes régulières auprès des salarié·e·s sur la prise en compte des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes au regard du sexisme au travail. Ces enquêtes doivent garantir l'anonymat et être construites avec et sous contrôle des IRP. Dans le cas de saisine d'un·e salarié·e s'assurer de l'impartialité de l'enquête et la mener avec les représentant·e·s du personnel.

INDICATEURS

Ajouter dans le Rapport de situation comparée, ainsi que dans les Accords égalité professionnelle, des indicateurs portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail.

Cinq indicateurs sont revendiqués par la CGT :

- Suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles commises par les usager·ère·s ou intervenant·e·s extérieurs ;
- Suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles commises en interne du service ou de l'établissement ;

- Baromètre sur les perceptions des violences sexistes ou sexuelles des travailleur·euse·s du service ou de l'établissement ;
- Suivi des mesures mises en place par les employeurs suite aux faits de violences sexistes et sexuelles ;
- Suivi des mesures mises en place envers les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

Points d'appui

➔ **Article 4 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010** : « L'employeur, en concertation avec les salarié·e·s et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail. À cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates. Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer.

Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salarié·e·s, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres. »

➔ **Recommandation 8 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport «Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité» n°2015-01 publié le 6 mars 2015** : « Inciter les partenaires sociaux à intégrer, dans leurs enquêtes de perception auprès de leurs adhérents, des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes et à la fréquence du sexisme au travail. Inviter les partenaires sociaux à introduire, dans les indicateurs de perception des salarié·e·s permettant la réalisation de leur diagnostic "qualité de vie au travail", la prise en compte des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes au regard du sexisme au travail ».

→ **Accord CNAF :**

« La Cnaf s'engage à solliciter une évolution de l'enquête institutionnelle BSI (Baromètre social institutionnel) de telle sorte qu'elle intègre une mesure de la perception par le personnel des discriminations et du sexisme (...). La direction actualise l'outil BDES sur tous les domaines d'action retenus par l'accord, grâce notamment au suivi des indicateurs ci-dessous :

- La lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles ;
- Nombre d'agents formés à la lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles ;
- Nombre d'agents sensibilisés à la lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles. » ■

5 METTRE EN PLACE UN ENVIRONNEMENT NON SEXISTE

Il faut obtenir la mise en place de mesures pour lutter contre tout environnement au travail constituant un « conditionnement à l'acceptation » des violences sexistes et sexuelles.

- Une attention particulière devra notamment être portée sur :
- L'environnement de travail pour en exclure toute image portant atteinte à la dignité des personnes ;
 - L'accès pour toutes et tous à des sanitaires et vestiaires garantissant l'intimité et la dignité sur le lieu de travail ;
 - La condamnation des propos, interpellations et « blagues » sexistes, LGBTphobes et racistes..

Point d'appui

→ **Recommandation 29 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport « Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité » n°2015-01 publié le 6 mars 2015, page 88 :** « Mettre en place une politique visant à instaurer une forme de vigilance sur le lieu de travail en matière de propos, interpellations et blagues sexistes ». ■

6 FORMER LES MANAGERS, SENSIBILISER LES SALARIÉ·E·S

- **Instaurer une obligation de formation des managers** lors de la prise de poste et de façon régulière ;
- **Instaurer une sensibilisation obligatoire et régulière des salarié·e·s** sur ce qu'est une agression sexuelle, le harcèlement sexuel et le sexisme et les LGBTphobies à l'image de ce qui existe pour les autres questions de sécurité ;
- **Diffuser à tou·te·s les salarié·e·s une plaquette rappelant la loi** (définitions d'une agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du sexisme et des LGBTphobies, sanctions encourues et protections pour la victime), les dispositions de l'accord et le dispositif de signalement avec les coordonnées des référent·e·s contre les violences de l'employeur et des personnels (CSE et agent·e·s de la fonction publique).

Points d'appui

- ➔ **Accord national interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010, article 4-1 :**

« Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. ».

➔ **Recommandation 13 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport « Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité » n°2015-01 publié le 6 mars 2015, page 81 :** « Former l'ensemble des salarié·e·s sur la question du sexisme, et notamment les managers et les dirigeants ».

➔ **Protocole d'accord égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique, 8 mars 2013 :**

« Tout nouvel entrant dans la Fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations intégreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes ».

➔ **Accord de la Tour Eiffel :** tou·te·s les salarié·e·s sont sensibilisé·e·s avec une demi-journée par an sur les violences sexistes et sexuelles.

➔ **Accord de la CNAF :**

« La Cnaf se donne pour objectif que :

– 100 % des agents soient sensibilisés sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles, à l'issue du présent accord.

– 100 % du personnel de la fonction Ressources Humaines soit formé sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles d'ici la fin de 2020 ;

– 100 % des managers et des représentants du personnel soient formés, sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles à l'issue du présent accord.

– Sensibiliser les agents sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles ; ainsi, une campagne de sensibilisation sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles est instituée dès que possible et sur toute la durée de l'accord. Son contenu est défini en concertation avec la commission égalité professionnelle du CSE et les référents violences de la CSSCT. Il s'agit de "séquences de sensibilisation", par tranches de deux heures et par groupes de 20 personnes ».

7 CRÉER DES RÉFÉRENT·E·S ET LEUR DONNER DES MOYENS EFFECTIFS

Là où est mis en place un CSE, la loi rend obligatoire la mise en place d'un·e référent·e contre le harcèlement et les agissements sexistes¹. Il en est de même pour la fonction publique où les instances compétentes en matière de santé, sécurité et condition de travail (CHSCT, puis comité social à partir de 2022) désignent un·e référent·e sur les questions de violences sexistes et sexuelles². Cependant rien n'est précisé sur leurs moyens ou sur l'exercice de leur mission. Il faut donc négocier un accord collectif plus favorable où les référent·e·s ont des moyens supplémentaires (heures de délégations et temps de formation supplémentaires, moyens matériels, rôle et prérogatives précisées et encadrées par une charte de fonctionnement, mise en place de plusieurs référent·e·s en fonction de l'effectif et des implantations géographiques des lieux de travail etc...).

Points d'appui

➔ **Accord de la Tour Eiffel** : mise en place de 7 référent·e·s harcèlement sexuel pour 300 salarié·e·s qui bénéficient d'une journée de formation avec l'AVFT.

➔ Accord de la CNAF :

« La CNAF désigne un référent harcèlement sexuel qui est chargé d'informer et d'accompagner les agents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Deux référents harcèlement sexuel sont également désignés par le Comité Social et Économique, parmi ses membres, afin de proposer des mesures de prévention. Un courrier est adressé au domicile des agents pour les informer des nominations ainsi faites et des coordonnées de ces référents.

Les référents initient toute mesure qu'ils estiment utiles pour la protection collective et/ou individuelle du personnel. Ils sont associés aux enquêtes diligentées par l'employeur suite à la saisine d'un ou une salariée et/ou d'un représentant de proximité ou d'un membre du CSE ». ■

1— Article L. 2314-1 du Code du travail

2— Voir accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

8 CRÉER DES LIEUX DE PAROLE SUR LE SEXISME ET LA VIOLENCE

Points d'appui

➔ **Recommandation 28 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport «Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité» n°2015-01 publié le 6 mars 2015, page 87:** « Créer des groupes de discussion mixtes, au sein de l'entreprise, pour évoquer la question du sexisme et une culture organisationnelle respectueuse de la mixité ».

➔ **Article 4-1 de l'Ani sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010:**

« Les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail. »

Pour trouver nos outils,
rendez-vous sur :

egalite-professionnelle.cgt.fr

**VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES:
METTRE EN PLACE UNE PROCÉDURE-TYPE
SUR TOUS LES LIEUX DE TRAVAIL**

- 1 ACCUEILLIR LA VICTIME**
« Tu viens nous raconter ce qui t'est arrivé ? »
« Oui, j'ai subi des violences sexistes et sexuelles au travail. »
« Ça va aller, on va t'aider. »
- 2 SAISIR L'EMPLOYEUR**
« Bonjour, j'ai subi des violences sexistes et sexuelles au travail. »
« Ça va aller, on va t'aider. »
- 3 PROTÉGER LA VICTIME**
« Tu veux être protégée pendant l'enquête ? »
« Oui, j'ai peur de représailles. »
« Ça va aller, on va t'aider. »
- 4 CONSTITUER LE DOSSIER**
« Tu veux aller déposer plainte ? »
« Oui, j'ai besoin d'aide. »
« Ça va aller, on va t'aider. »
- 5 ENQUÊTER**
« Tu veux aller déposer plainte ? »
« Oui, j'ai besoin d'aide. »
« Ça va aller, on va t'aider. »
- 6 CONCLURE L'ENQUÊTE**
« Tu veux aller déposer plainte ? »
« Oui, j'ai besoin d'aide. »
« Ça va aller, on va t'aider. »
- 7 SANCTIONNER L'AGRESSEUR**
« Tu veux aller déposer plainte ? »
« Oui, j'ai besoin d'aide. »
« Ça va aller, on va t'aider. »
- 8 ACCOMPAGNER LA VICTIME ET RECONSTRUIRE LE COLLECTIF DE TRAVAIL**
« Tu veux aller déposer plainte ? »
« Oui, j'ai besoin d'aide. »
« Ça va aller, on va t'aider. »

À PROPOSER:
NOUVEAU GUIDE CGT
CONTRE LES VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES
AU TRAVAIL

la cgt

9 METTRE EN PLACE UNE PROCÉDURE-TYPE ET UN DISPOSITIF D'ACCUEIL ET DE SIGNALEMENT

EXEMPLE DE PROCÉDURE-TYPE

- 1– SIGNALEMENT DES FAITS** par la victime ou un tiers (témoin, représentant-e du personnel, syndicat...) auprès :
- du ou de la référent-e RH,
 - du ou de la référent-e du personnel¹,
 - des élu-e-s au CSE ou d'un syndicat.

Attention : *Prévoir des mails, téléphones et locaux dédiés garantissant la confidentialité. Afficher des principes d'accueil clairs pour mettre en confiance la victime.*

- 2– RECONSTITUTION** avec la victime des faits précis et des éléments de preuve en sa possession.
- 3– SAISIE DE L'EMPLOYEUR**, en rappelant que la victime peut se faire accompagner de la personne de son choix.
- 4– MESURE DE PROTECTION IMMÉDIATE** de la victime et des témoins, éloignement de l'agresseur présumé.

- 5– PROCÉDURE D'ENQUÊTE** par l'employeur, conjointe avec les représentant-e-s du personnel.

6– CONSULTATION ANONYME DU COLLECTIF DE TRAVAIL, pour mesurer s'il y a d'autres victimes de violences (pas forcément du même agresseur), ce qui sera un point d'appui pour mettre en place des mesures de prévention collectives.

7– CONCLUSION DE L'ENQUÊTE, qualification des faits, sanction de l'agresseur et mesures de réparation pour la victime (prise en charge le cas échéant des frais d'avocat, de suivi psychologique...)

8– RESTAURER LE COLLECTIF DE TRAVAIL Mise en place de mesure de prévention collectives pour éviter la répétition de ce type de cas. L'employeur fait connaître la sanction au collectif de travail².

1– Voir *Les référent-e-s*, p.32 et 37.

2– Voir *Restaurer le collectif de travail*, p.61.

La mise en place par accord collectif d'une procédure-type en cas d'agissement sexiste, harcèlement ou agression doit permettre d'avoir un cadre clair pour protéger les victimes, enquêter, sanctionner les auteurs s'il y a lieu et reconstruire le collectif de travail.

Cette procédure type doit être annexée à l'accord et communiquée à tou-te-s les salarié-e-s. Des personnes ressources « référent-e-s contre les violences » doivent être identifiées pour être garantes de cette procédure et accueillir les salarié-e-s.

Points d'appui

→ Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010, article 4-1 :

« Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail. Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- Il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;*
- Aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;*
- Les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;*
- Toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;*
- Les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;*
- Les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;*
- Une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail. »*

→ Accord TF1 : Une procédure d'accueil des victimes et un numéro vert ont été mis en place.

→ Fonction publique : l'article 6 quater A de la loi 83-634 :

« Droit et obligation des fonctionnaires rend obligatoire d'avoir un dispositif de signalement pour toutes les administrations, collectivités et établissements publics. »

→ Accord CNAF :

« Dispositif d'alerte : Une procédure-type de traitement des signalements est mise en place dans les plus brefs délais. Elle aura pour objectif d'assurer :

- un traitement efficace des alertes avec une procédure encadrée, contradictoire, impartiale ;*
 - un traitement équitable et juste ;*
 - la protection des personnes concernées (victimes présumées et personnes mises en cause) ;*
 - les sanctions nécessaires ;*
 - la confidentialité.*
- Elle comportera trois étapes :*
- détection et remontée des cas ;*
 - traitement des cas remontés et sanctions éventuelles ;*
 - reconstruction du collectif de travail ».* ■

10 METTRE EN PLACE UNE PROTECTION POUR GARANTIR LE DROIT AU TRAVAIL DES VICTIMES



RAPPEL DE LA LOI

«Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.»¹

«Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.»²

1- Article L. 1153-2 du Code du travail.

2- Article L. 1153-3 du Code du travail.



CHARGE DE LA PREUVE

Devant les prud'hommes, les victimes n'ont pas à prouver les faits de harcèlement. Il faut néanmoins « *présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence du harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe alors à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* »¹

Il faut donc apporter un commencement de preuve².

1— Article L. 1154-1 du Code du travail.

2— Voir *Construire le dossier et recueillir les preuves*, p. 50 et 51.

Ce dispositif de protection des victimes doit s'appliquer à toutes les salariées victimes de violence dans ou en-dehors de l'entreprise, y compris dans le cas des violences conjugales. Elles doivent pouvoir bénéficier après avis du médecin du travail, de l'assistant-e social-e, ou après le dépôt d'une plainte ou main courante d'un droit à :

- Éloignement de l'agresseur (salarié, conjoint ou ex-conjoint) s'il travaille sur le même lieu que la victime.
- La mutation ou le changement de poste unique-ment à la demande de la victime.
- La réduction de son temps de travail, à la réorganisation de son emploi du temps ou à l'aménagement de son poste de travail ;
- La démission sans préavis avec le bénéfice des indemnités de rupture ;
- La suspension de son contrat de travail, avec accès aux indemnités chômage ;
- D'un droit aux indemnités chômage durant la période de suspension du contrat ou après la démission (considérée comme légitime) ;
- L'accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement dans le cas où l'entreprise dispose d'un parc de logements ;
- Une protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés ;
- La prise en charge des frais d'avocat et de psychologue pour les victimes d'agissements et de violences sexistes et sexuelles.

EN CAS DE VIOLENCE CAUSÉE PAR UN CLIENT OU USAGER

- Changement immédiat de poste pour ne plus être confrontée à l'agresseur ;
- Protection fonctionnelle ;
- Prise en charge des frais d'avocat et de procédure par l'employeur ;
- Association de l'employeur à la plainte du/de la salarié-e.

Points d'appui

➔ Article 3 norme OIT 190 :

« *La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail.* »

➔ Article 14 du III de la recommandation 206 de la norme OIT 190 :

« *Les moyens de recours et de réparation visés à l'article 10 b) de la convention pourraient comprendre :*

- *le droit de démissionner avec une indemnisation*
- *la réintégration dans l'emploi*
- *une indemnisation appropriée du préjudice*
- *des ordonnances exigeant que des mesures immédiatement exécutoires soient prises pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées*
- *les frais de justice et les dépens, conformément à la législation et à la pratique nationales.* »

➔ **Accord la Poste:**

En cas de violences sur le lieu de travail :

– Un accompagnement dans les démarches (frais d’avocat et de procédure pris en compte par l’employeur.)

– Sous réserve que les conditions légales soient remplies, la Poste porte plainte également.

– La possibilité, à la demande des victimes, de changer de poste de travail pour ne plus être en contact avec l’agresseur.

Concernant les violences au travail de la part des clients :

« La poste développera un point sur les violences dont les postiers et les postières peuvent être victimes par les clients durant leurs horaires de travail.

Quand un postier ou une postière fera état de faits, de propos ou d’agissements pouvant être identifiés comme relevant du domaine de la violence, la Poste l’accompagnera dans ses démarches en le faisant bénéficier de sa protection fonctionnelle.

Les frais d’avocats et de procédures sont pris en charge par l’employeur.

Lorsqu’une situation de violence de la part d’un client se présente, le manager est chargé de mettre en œuvre sans délai les mesures de protection de la personne qui peuvent aller jusqu’au changement de poste de travail en accord avec la personne concernée afin de ne plus être amenée à côtoyer le client concerné ».

En cas de violences qui se produisent en-dehors du lieu de travail :

- Possibilité de s’adresser à l’assistant-e social-e pour demander aide et conseils.
- Mise en place d’un numéro vert de dispositif externe d’écoute et de soutien psychologique.
- Possibilité en cas de difficulté temporaire de se voir proposer un hébergement.
- Possibilité de mobilité géographique pour protéger les victimes en les éloignant de l’agresseur.

Accord de la Poste (extrait) :

« La Poste considère l’entreprise comme un espace privilégié ou les postiers peuvent trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences familiales. À tout moment, un postier peut :

– S’adresser à l’assistant social en charge du site pour lui faire part de sa situation et lui demander aide et conseil ;

– Appeler le numéro de téléphone vert du dispositif externe d’écoute et de soutien psychologique permettant d’être accompagné en cas de difficultés dans sa vie professionnelle ou personnelle.

Les postiers en difficulté temporaire peuvent se voir proposer un hébergement. Ils s’adressent pour cela à leur assistante sociale qui se mettra en lien avec le service logement de la Poste.

Ils pourront aussi obtenir une priorité de relogement dans le cadre de la réglementation HLM, sous réserve d’avoir effectué un dépôt de plainte. Dans cette procédure, le soutien et l’accompagnement des postiers par un assistant social devront être encouragés.

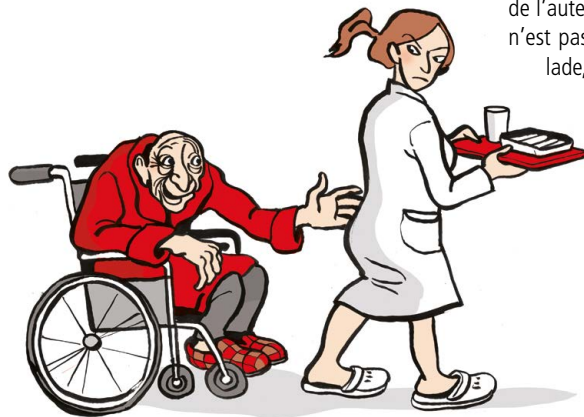
Le réseau Ressources Humaines de managers mettront tout en œuvre pour trouver des solutions de relogement d’urgence et de mobilité géographique en cas de situation exceptionnelle, sur rapport de l’assistant social ».

➔ **L’accord CNAF** propose l’accompagnement des agents victimes de violences sur et en dehors du lieu de travail et la prise en charge des frais d’avocat et de psy pour les personnes victimes d’un agissement sexiste. La prise en compte des violences subies hors de la CNAF par les agents, femmes ou hommes, en couple ou dans l’espace public : autorisations d’absences rémunérées pour faire des démarches, rupture conventionnelle, dispense de préavis en cas de démission, hébergement d’urgence via le 1 % logement. ■

11 METTRE EN PLACE DES MESURES DE PREVENTION EN DIRECTION DES USAGERS ET DES CLIENTS

Les usagers ou les clients peuvent être auteurs de violences sexistes et sexuelles.

Bien souvent, l'employeur se retrouve pris entre la protection qu'il doit à ses salarié-e-s et la préservation de la relation commerciale, qui pousse malheureusement souvent à étouffer ou minimiser les violences. Rappelons que quel que soit l'état de l'auteur, les violences sont inacceptables ! Ce n'est pas parce qu'une personne est âgée, malade, handicapée, ou occupant des positions socialement ou institutionnellement importantes que les violences devraient être acceptées !



Un message très clair de l'employeur vis-à-vis des clients et usagers est nécessaire.

Cela peut se traduire par :

- Un message du type « Ici les violences sexistes et sexuelles ne sont pas tolérées » à l'entrée de tous les locaux, sur les messageries téléphoniques (pour les centres d'appel par exemple) ou en bas des mails, sur les consignes de sécurité distribuées aux visiteurs...
- Des brochures distribuées systématiquement à tous les usagers/clients lors de l'accueil (dans les hôpitaux et EHPAD, lors du premier rendez-vous pour les aides à domicile...)
- Des affiches et une signalétique très visible (par exemple aux caisses de supermarchés ou aux guichets, dans les agences postales ou bancaires...) L'employeur doit afficher des principes clairs et systématiques d'intervention aux côtés des travailleur-euse-s ou de la travailleuse¹ (de la victime). ■

1- Voir *Les mesures de protection*, pages précédentes.

12 SANCTIONNER LES AUTEURS

Les obligations de l'employeur en matière de sanction des auteurs doivent être rappelées, et appliquées. La commission de suivi de l'accord doit avoir connaissance chaque année du nombre de cas de violences signalés, de leur nature, de la sanction donnée, de la situation de la victime et des mesures de prévention collective mises en place au niveau du collectif de travail.

L'employeur assume pleinement sa sanction et en informe le collectif de travail. Il peut même faire une information dans l'entreprise et réunir les salarié-e-s pour expliquer sa sanction. Ainsi il travaillera également à prévenir la survenance d'autres cas de violences sexistes et sexuelles. ■

13 AGIR DANS LES COMITÉS EUROPÉENS OU MONDIAUX

Au vu de la faiblesse des législations dans de nombreux pays en développement et de l'ampleur des violences sexuelles et sexistes, faire adopter ces dispositions au niveau européen et mondial est fondamental. La CGT s'est battue avec la Confédération syndicale internationale pour l'adoption d'une norme OIT contraignante contre les violences sexistes et sexuelles, cette norme n° 190 sur les violences et le harcèlement a été adoptée mais à l'heure actuelle, elle n'est toujours pas ratifiée par la France.

Points d'appuis

→ **Convention 190 et recommandation 206 de l'OIT**

→ **Accord monde Orange (2019)** sur l'égalité professionnelle avec un volet sur les violences sexistes et sexuelles. ■



LA CONVENTION OIT CONTRE LES VIOLENCES ET LE HARCÈLEMENT : UN POINT D'APPUI POUR LES NÉGOCIATIONS

Suite à 7 ans de mobilisation de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et de ses 300 organisations affiliées présentes dans 151 pays, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté en juin 2019 la première convention contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail.

C'est la CGT qui représentait les travailleuses et travailleurs français dans cette négociation et qui a contribué à gagner un des textes les plus ambitieux de ces cinquante dernières années.

Comment ça marche ?

Pour s'appliquer, la convention doit être ratifiée par les États. La France s'y est engagée mais ne l'a toujours pas fait à l'heure où nous bouclons ce guide, en septembre 2020. Une fois le processus engagé, l'enjeu sera d'éviter que la France ne ratifie « à droit constant », c'est-à-dire sans modifier la loi et donc sans créer de nouveau droit pour les travailleur·euse·s. Sans attendre, la convention 190 et la recommandation 206 constituent un point d'appui pour la négociation d'accords mondiaux dans les groupes. En s'appuyant sur les engagements de responsabilité sociale des entreprises (RSE), nous devons exiger que la négociation s'ouvre sur la base de ces textes.

Convention et recommandation, quelle différence ?

La convention a valeur normative, la recommandation qui l'accompagne vise à la préciser et à servir en quelque sorte de guide d'application. L'essentiel des avancées par rapport à la législation française se situe dans la recommandation, il faut donc rappeler que ces deux textes sont indissociables et complémentaires.

Concrètement, quels sont les points d'appuis ?

Ainsi notamment, la convention et la recommandation :

- **Couvrent toutes les formes de violence et de harcèlement y compris psychologiques**, avec une prise en compte spécifique des violences fondées sur le genre ;
- **Protègent toutes les travailleuses et travailleurs**, y compris celles et ceux qui sont précaires, sans contrat de travail, en formation ou dans l'économie informelle ;

- **S'appliquent dans l'ensemble du monde du travail**, y compris les trajets et déplacements professionnels, les lieux de repas, voire d'hébergement lorsqu'ils sont fournis par l'employeur ;
- **Prennent en compte l'impact des violences domestiques sur le monde du travail** avec des droits concrets pour protéger le droit au travail des victimes de violences conjugales : droits à congés, à aménagement de l'organisation du travail, protection contre le licenciement... ;
- **Insistent sur la nécessité de renforcer à tous les niveaux la négociation collective sur le sujet**, et sur l'enjeu de l'information et de la sensibilisation de toutes les travailleuses et travailleurs.



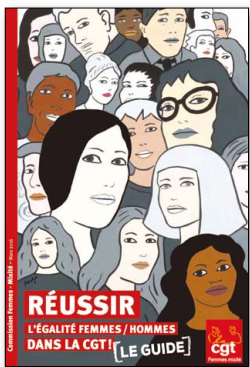
Pour aller plus loin

- Le guide d'application de l'OIT : ilo.org

5. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES EN INTERNE À LA CGT

LUTTER EN INTERNE

Des violences peuvent malheureusement impliquer des militant-e-s de la CGT. Il convient de les prévenir en adoptant un fonctionnement non sexiste¹. Ces violences ne doivent pas être tolérées et il est nécessaire de faire respecter la charte égalité qui est annexée à nos statuts.



1— Voir le guide du collectif Femmes mixité « Réussir l'égalité femmes hommes dans la CGT » egalite-professionnelle.cgt.fr

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA CGT REMETTENT FONDAMENTALEMENT EN CAUSE LE DROIT À MILITER ET À S'ENGAGER DES FEMMES SYNDIQUÉES ET DES MILITANTES.

- Elles ont un impact sur la capacité des femmes à s'investir et à militer (manque d'estime de soi, perte de confiance...) et sont un frein au syndicalisme de masse, d'adhérent-e-s que l'organisation revendique.
- Dans la CGT, les difficultés sont amplifiées par les rapports militants et de pouvoir et par l'attachement à l'organisation. La parole des victimes dérange souvent la vision que le collectif a de la CGT globalement et du militant accusé de violence. Une pression supplémentaire peut alors s'exercer sur la victime, soupçonnée, par ses accusations, de mettre en péril l'organisation, alors

que ce sont l'agresseur et l'agression qui contredisent les valeurs fondamentales de celle-ci.

- La question du mandat est centrale et doit être collectivement débattue. D'une part sur l'exercice possible des mandats CGT pour l'agresseur : quelle représentation de la CGT donne-t-il ? D'autre part sur l'usage du mandat à des fins personnelles : n'y a-t-il pas eu une instrumentalisation du mandat par celui-ci (à travers le prestige du mandat, la place de pouvoir qu'il occupe et de sa place dans la CGT et les structures dirigeantes...) pour imposer ou rechercher des relations déséquilibrées avec la camarade ?

1 CE QUE DISENT NOS TEXTES DE RÉFÉRENCE

La CGT refuse de renvoyer le respect de ses valeurs et règles de vie à la justice. De la même manière que la responsabilité de l'employeur est engagée avant même une procédure judiciaire, la CGT ne saurait attendre une décision judiciaire pour agir.

C'est à la victime de décider des suites judiciaires qu'elle souhaite donner. Il est nécessaire de rappeler les chiffres suivants : seules 9 % des victimes de violences sexuelles portent plainte. Sur ces 9 %, seule une plainte sur dix aboutit à une condamnation de l'agresseur¹. Si la victime souhaite porter plainte, les procédures sont longues et difficiles, il convient de bien préparer les choses avec elle et lui proposer de l'accompagner.

STATUTS CONFÉDÉRAUX

→ Le préambule des statuts confédéraux² :

« La CGT agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.

Elle agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, pour la paix et le désarmement, pour les droits de l'homme et le rapprochement des peuples. »

→ La Charte Égalité femmes/hommes adoptée en 2007 et annexée à nos statuts en 2013³ :

« Les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein donc condamner et agir contre tout comportement sexiste. » ; « Toute décision judiciaire condamnant un adhérent quel que soit son niveau de responsabilité donne lieu à suspension du ou des mandats exercés au nom de la CGT. »

→ La charte des élu-e-s et mandaté-e-s annexée à nos statuts⁴ :

« Le rôle des élu-e-s et mandaté-e-s est essentiel pour promouvoir et garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au travail et aussi à l'intérieur de la CGT » ; « les élu(e)s et mandaté(e)s sont porteurs de revendications des salariés ainsi que des orientations de la CGT définies au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour eux, le fil conducteur », par ailleurs « le lien des élu(e)s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la CGT. »

1– Rapport d'information de l'assemblée nationale sur le viol et les violences sexuelles faites aux femmes, 2018, assemblee-nationale.fr

2– Voir les statuts confédéraux, cgt.fr

3– Voir la Charte égalité, cgt.fr

4– Voir la charte : cgt.fr

LE DOCUMENT D'ORIENTATION DU 52^E CONGRÈS DE LA CGT (2019)

→ Préambule [Extrait]¹:

« De nombreuses discriminations, atteintes à la dignité, oppressions existent dans le monde du travail. Cela est d'autant plus vrai pour les travailleurs précaires ou « sans droits » ... Comme pour les femmes pour lesquelles les violences sexistes et sexuelles s'ajoutent aux autres formes d'inégalités. Les violences liées à l'orientation sexuelle sont aussi des réalités, souvent invisibles dans le cadre du monde du travail, alors qu'elles touchent tous les milieux professionnels.

Il faut construire, avec les travailleurs et travailleuses et par la lutte, un autre avenir. La CGT porte l'idée d'un autre modèle économique, social et solidaire.

La liberté, l'autonomie, l'égalité et la démocratie au travail, sont au cœur de nos préoccupations et de notre visée émancipatrice de changement de société. »

1- Voir le document d'orientation, cgt.fr

→ Thème n°4. Le déploiement au cœur d'un syndicalisme de masse, de classe, utile et efficace ! [Extraits]:

Renforcer la place des femmes pour gagner la mixité à tous les niveaux.

« À la CGT comme ailleurs, la mixité et l'accès des femmes aux responsabilités ne sont ni naturels ni automatiques et ne peuvent résulter que d'une démarche volontariste exempte de tout paternalisme. »

« ...il nous faut développer des collectifs "Femmes-mixité", faire vivre au quotidien notre syndicalisme féministe, intégrer l'enjeu de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble de nos batailles revendicatives, en faire une priorité de notre vie syndicale et mieux faire connaître la charte CGT et son contenu. Il est également nécessaire, pour lever les freins concrets à la syndicalisation et à la prise de responsabilité des femmes, de repenser nos temps et déplacements militants. »

« Les violences sexistes et sexuelles, omniprésentes dans la société, n'épargnent malheureusement pas la CGT. Lorsque des faits de violence impliquent des militant·e·s CGT c'est ensemble de l'organisation qui en pâtit. Nous nous devons d'être exemplaires.

Nous nous engageons à :

– pérenniser la présentation annuelle du Rapport de Situation Comparée de la CGT au CCN et le mettre en place dans chacune des organisations de la CGT pour arriver à une représentation des femmes dans nos organisations, proportionnelle à leur présence dans le salariat;

– intégrer la question de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ensemble de nos stages de formation pour que cette question soit portée par toute l'organisation;

– généraliser et renforcer les collectifs et référents femmes-mixité.

– pérenniser et renforcer la cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles et rendre compte de son activité aux syndicats.

En s'appuyant sur l'expérience de la cellule, la CEC devra proposer au CCN un cadre commun CGT pour protéger les victimes de violences sexistes et sexuelles et sanctionner les agresseurs dès que les faits sont avérés. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles doit être inscrite dans les documents de référence de la CGT. »

→ Les repères revendicatifs de la CGT (Fiche n°4 des repères)²:

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. » ■

2- Voir les repère revendicatifs, cgt.fr

2 LA CELLULE DE VEILLE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

L'objectif est : « Se transformer nous-mêmes pour transformer la société ».

La CGT s'est dotée en novembre 2016 d'une « Cellule de Veille contre les Violences sexistes et sexuelles dans la CGT ». Le dispositif de la cellule a été pérennisé lors du 52^e congrès de la CGT en 2019.

La cellule de veille a été mise en place pour prévenir et empêcher que ces violences se produisent, protéger les victimes sans se substituer à la justice, sans s'en remettre uniquement à elle non plus. La cellule n'a aucune prérogative statutaire de sanction. Elle conseille et accompagne les organisations (FD, UD, UL, syndicat, confédération) dans le cas de responsabilités confédérales) pour qu'elles prennent leurs responsabilités et sanctionnent les agresseurs. Pour cela la cellule peut à la fois ALERTER les différentes structures des remontées faisant état de violences commises par des militants de la CGT et AIDER à la résolution des situations de violences afin de donner une place à toutes et tous dans la CGT. La cellule peut être saisie par une victime, une organisation ou un-e témoin.

Concernant la rencontre avec les agresseurs, la cellule n'a pas vocation à « entendre toutes les parties » puisqu'**elle procède de la même façon qu'une association d'aide aux victimes de violences conjugales** à savoir qu'elle n'appelle pas le mari pour savoir si la victime dit vrai. Elle part du principe que ce que dit la victime est vrai. Par contre ce sont les organisations concernées (UD, UL, FD, Syndicat) qui doivent entendre l'agresseur présumé et c'est dans ce cadre que la cellule peut être accompagnante de l'organisation et aider à la confrontation avec le témoignage de la victime pour établir les faits.

LA CELLULE DE VEILLE

La Cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT est constituée à parité de 4 femmes et 4 hommes, mandaté-e-s par leurs organisations et par le bureau confédéral, aucun-e de ses membres n'est dirigeant-e-s confédéral-e-s.

Pour la contacter :
celluleviolences@cgt.fr

LES OUTILS DE LA CELLULE POUR AGIR DANS LA CGT

- **Un questionnaire sur les violences sexistes et sexuelles en interne :** l'idée est de mesurer les violences en interne, de permettre la libération de la parole et de produire du changement par la formation et la prévention au sujet des comportements sexistes ;
- **Un cadre commun d'action et d'intervention** voté et validé par la CEC et le CCN prévu par le 52^e congrès confédéral sera mis en place d'ici 2022 ;
- **Un module de formation pour tous les collectifs de direction ;**
- **Un module de formation avec l'AVFT** sur la dimension juridique des violences sexistes et sexuelles ;
- **Des affiches internes** pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles ;
- **Un livret de présentation de la cellule** qui présente des situations concrètes vécues par des militantes et le rappel à la loi ;
- **Des outils de communication pour les locaux syndicaux** (affiches, autocollants...);
- **Un violentomètre.**

LA CELLULE N'EST PAS UN JUGE, NI UN TRIBUNAL

Elle n'agit pas à la place des premier·ère·s responsables d'organisation qui doivent faire vivre les valeurs de la CGT en prenant les décisions adéquates pour faire cesser une situation de violences. Cela suppose que nous toutes et tous soyons attentifs et attentives à :

- **Qualifier les faits de violences**, comme soit du sexisme, soit du harcèlement sexuel, soit une agression sexuelle ou un viol pour mieux les appréhender ;
- **Ne pas culpabiliser la victime si elle ne souhaite pas porter plainte.** En effet, cela ne signifie rien quant à la véracité, la crédibilité de sa parole. Si une militante se tourne vers nous, c'est d'abord pour avoir des actes de notre organisation syndicale avec le cas échéant un démarchement du militant agresseur, une reconnaissance de son statut de victime dans une situation précise...

UNE DIVERGENCE ENTRE PRIORITÉS POLITIQUES ET QUESTIONS DE VIOLENCES DANS LES ORGANISATIONS ?

L'idée est très ancrée implicitement dans nos structures qu'il faudrait protéger la CGT en ne dénonçant pas les faits de violences sexistes et sexuelles, avec l'idée que cela n'est pas prioritaire dans les problèmes à résoudre. **Les femmes sont les premières à minimiser des faits...** notamment tant que leur travail syndical n'est pas remis en cause. Comme dans le cadre du travail, on observe que pour elles, la ligne rouge est l'attaque par l'agresseur de leur production syndicale qui déclenche la prise de parole et la dénonciation (parfois il y a du harcèlement sexuel avant le harcèlement moral).

CONCERNANT LE CONSENTEMENT

Certains parlent d'une « zone grise de la sexualité ». Cette question de « la limite » est régulièrement posée par les camarades femmes comme hommes. Par exemple, quand il y a harcèlement sexuel en amont de la relation sexuelle, il n'y a pas de consentement, il y a une personne qui cède. Or céder n'est pas consentir. Pourtant beaucoup diront qu'il n'y a pas viol étant donné que la femme a fini par « accepter » la relation sexuelle. Finalement c'est la question du « DIRE » qui se pose : être consentant·e, c'est simplement dire « OUI » mais aussi être dans une situation lucide (pas drogué·e, alcoolisé·e, pas dormir, sous médicament, etc.).

CE QUE L'ON OBSERVE

• **La cellule est saisie aussi bien sur des faits de harcèlement sexuel que de violences conjugales**, de Upskirting, de harcèlement sexuel environnemental que de sexisme;

• **Comme dans une entreprise, il y a beaucoup de couples issus des collectifs militants** et donc des violences qui peuvent exister : c'est souvent au moment de la séparation (période extrêmement périlleuse pour les victimes) que le collectif militant découvre qu'un système de domination était à l'œuvre dans ce couple avec une parole qui se libère pour la femme. Dans plusieurs cas, nous avons aussi constaté qu'il se met en place du harcèlement sexuel après la séparation : le militant ne veut pas « lâcher la camarade » (par exemple : harcèlement téléphonique + SMS massifs, décrédibilisation de la femme par son ex-conjoint auprès du collectif militant, passer à côté d'elle en la frôlant, etc.)

• **Des traumas** : Troubles psychotraumatiques (sensation de danger permanent, crise de panique, troubles anxieux sérieux, dépression), mais aussi perte de confiance, mésestime de soi. Nos camarades vont chercher à résoudre avec un suivi psychologique ces problématiques.

• **Un environnement sexiste qui n'est plus supportable pour la camarade**. Or si le collectif militant ne se forme pas à la lutte contre les violences faites aux femmes, il risque de continuer à perpétuer cet environnement toxique (ex : blagues sexistes) et favorable aux violences. Cela déstabi-

lise la victime qui ne se sent pas réellement prise en compte dans les violences qu'elle a subies. Il y a aussi l'idée chez les camarades que « C'est ok maintenant, l'auteur des violences est écarté donc tout doit redevenir comme avant ! ». Or la temporalité des victimes n'est pas la nôtre et le seuil de tolérance de ces femmes n'est plus le même non plus. Donc il peut y avoir un décrochage entre son ressenti et celui des militant-e-s ...

• **Il faut noter que pour plusieurs victimes, les violences qu'elles viennent de subir dans la CGT s'inscrivent dans leur corps, leur mémoire et dans leur récit de vie** qui a déjà subi parfois des violences sexuelles graves notamment dans l'enfance... Il y a donc un moment où pour certaines c'est le « trop-plein » et leur tolérance aux violences est au plus bas. Ce qui est tout à fait normal. C'est plutôt l'inverse qui doit nous questionner, c'est-à-dire cette tolérance sociale au sexisme ! ■

POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DANS L'ORGANISATION

1- PRÉVENTION

Former les militant-e-s sur les violences sexistes et sexuelles pour leur permettre d'avoir des bons réflexes en cas de violences au travail ou dans l'organisation.

2- RÉACTIONS EN CAS DE VIOLENCES :

1. Reconstituer les faits, entendre d'abord la parole de la victime puis de l'agresseur et qualifier les faits.
2. Sanctionner (démander, exclure en fonction de la gravité des faits).
3. Former le collectif militant et l'agresseur si possible.
4. Réparer, s'assurer de l'accompagnement de la victime et prendre en charge les frais (médicaux, psychologiques). Faire appel au collectif femmes mixité, à la cellule ou aux associations (AVFT).
5. Pour toute difficulté, pour être conseillé-e ou accompagné-e : contacter la cellule : celluleviolences@cgt.fr



6. CADRE ET RECOURS JURIDIQUES

1 LE CADRE JURIDIQUE DU HARCELEMENT SEXUEL

1. CODE PÉNAL

→ **L'article 222-33 du Code pénal dispose :**

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

L'infraction est également constituée :

1° 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 ;

2° 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, même non répété, d'user 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 tiers. Les faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- Sur un mineur de quinze ans ;
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

2. CODE DU TRAVAIL

→ **Pour les salarié-e-s de droit privé, les articles L. 1153-1 à 6 du Code du travail indiquent :**

Aucun-e salarié-e ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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 tiers.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun-e candidat-e à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné-e, licencié-e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

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.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal sur les sanctions pénales du harcèlement sexuel. Tout-e salarié-e ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

3. FONCTION PUBLIQUE

➔ **Pour les agent-e-s de la Fonction publique, l'article 6 ter de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, indique :**

Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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 tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

- Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel. Ces dispositions sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

➔ **Art. 6 quater A. loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :** Les administrations, collectivités et établissements publics de santé mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

➔ **Un décret en Conseil d'État** précise les conditions d'application, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif.

➔ **L'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que :**

« Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements mentionnés aux articles 6, 6 bis, 6 ter, 6 quinquies ou 6 sexies de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix. » ■

2 LE RÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les articles L. 8112-1 à 4 du Code du travail déterminent le rôle de l'inspection du travail.



Anthony Smith, inspecteur du travail, interpelle un employeur pour protéger des aides à domicile.
Voir : egalite-professionnelle.cgt.fr

L'inspection du travail est chargée de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail.

Elle est également chargée, concurremment avec les officier-ère-s et agent-e-s de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.

Entre autres, l'inspection du travail constate les infractions commises en matière de discriminations, les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même code.

De plus, l'inspection du travail qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs¹. ■

1– Article 40 du Code de procédure pénale.

3 SUITES JURIDIQUES

LES SALARIÉ-E-S PEUVENT ENGAGER UNE PROCÉDURE DEVANT :

- **Le Conseil des Prud'hommes** pour les salarié-e-s de droit privé ;
- **Le Tribunal Administratif** pour les agent-e-s de la Fonction publique ;
- **Le Tribunal correctionnel** en cas poursuites pénales.

Le juge doit apprécier souverainement les éléments fournis et forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il ou elle estime utiles.

Le délai de prescription pour une action juridique devant le Conseil de Prud'hommes est de 5 ans pour les contentieux du travail en lien avec des faits de discrimination, harcèlement moral ou sexuel.

LE SYNDICAT PEUT LUI AUSSI ESTER EN JUSTICE

- **Soit directement au nom de la victime** par « l'action en substitution » ;
- **Soit au nom de « l'intérêt collectif de la profession »** en se portant partie civile.

Sur l'action en substitution : le syndicat pourra saisir directement le conseil des prud'hommes au nom de la ou du salarié-e si la ou le salarié-e l'a autorisé par écrit¹.

En effet, pour que l'action en substitution soit recevable, la ou le salarié-e doit être informé-e de l'action du syndicat par lettre recommandée du syndicat avant la saisine du tribunal. La lettre d'information doit notifier² la nature et l'objet de l'action envisagée par le syndicat et que cette action sera conduite par l'organisation syndicale qui pourra elle-même exercer les voies de recours contre le jugement, la lettre doit aussi notifier au ou à la salarié-e qu'il ou elle peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée ou décider de mettre un terme à l'action.

Par lettre, le syndicat doit informer la ou le salarié-e de toutes les demandes qui seront portées devant la-le juge (y compris si le syndicat veut en rajouter en cours d'instance).

La ou le salarié-e a ensuite 15 jours pour s'opposer à l'action du syndicat, cependant, il ou elle peut à tout moment décider de mettre fin à l'action³.

Sur l'action dans l'intérêt collectif de la profession : de manière générale, les syndicats peuvent agir en leur nom propre lorsque des faits portent préjudice direct ou indirect sur l'intérêt collectif de la profession⁴. Pour agir dans l'intérêt collectif de la profession au civil ou au pénal, le syndicat doit démontrer que les agissements de l'employeur causent un préjudice certain à l'intérêt de la profession.

1— Article L.1154-2 du Code du travail.

2— Article D. 1247-1 du Code du travail.

3— Article L. 1154-2 du Code du travail.

4— Article L. 2132-3 du Code du travail.

MODE D'EMPLOI POUR ENGAGER DES SUITES JURIDIQUES

DEVANT LES JURIDICTIONS CIVILES (SALARIÉ·E·S DU PRIVÉS) ET ADMINISTRATIVES (AGENT·E·S DU PUBLIC)

Concernant la saisine du conseil des prud-hommes: la victime d'un harcèlement moral ou sexuel peut saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi et faire annuler les mesures, liées au harcèlement, qui ont été prises à son encontre.

Aux prud'hommes, la victime devra assigner l'employeur en tant que personne morale car il est responsable de la santé physique et morale de ses salarié·e·s. Le harceleur peut aussi voir sa responsabilité engagée à raison des agissements qu'il a commis.

La victime pourra demander des dommages et intérêts en raison du harcèlement subi ainsi qu'une indemnisation en raison du non-respect de l'employeur de son obligation de prévention du harcèlement.

Concernant la procédure contentieuse devant le tribunal administratif dans la Fonction publique:

une action peut être engagée auprès du tribunal administratif contre l'administration, notamment si l'employeur n'a pas donné suite au signalement. Ce recours est possible lorsque l'employeur sanctionne, licencie la victime ou ne réagit pas après avoir été informé des faits. Le tribunal administratif peut notamment annuler la sanction à l'encontre d'une victime, le refus d'accorder la protection fonctionnelle à la victime, prononcer la nullité du licenciement, réparer les préjudices subis par la victime.

Le référé liberté est une procédure d'urgence qui permet d'obtenir du juge administratif toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle l'administration aurait porté atteinte de manière grave et manifestement illégale. Le fait de ne pas être soumis à des faits de harcèlement a ainsi été reconnu par le Conseil d'État comme une liberté fondamentale.

NB: La charge de la preuve est aménagée aux prud'hommes et au tribunal administratif¹. La victime ne doit pas prouver le harcèlement mais présenter des faits qui laissent supposer le harcèlement.

Les témoignages ou preuves par écrit (SMS de l'auteur de harcèlement, mails etc...) sont des preuves qui peuvent être rapportées au juge. En l'absence de témoignages, d'autres éléments peuvent être présentés : l'isolement de la victime, sa mise à l'écart sur son lieu de travail ou dans ses fonctions, le dénigrement de son travail, la dégradation de son état de santé (certificats médicaux), la modification de fonction, d'horaires, le retrait de certains avantages sans justification (téléphone, voiture de fonction), une surcharge de travail...

1– Article L.1154-1 du Code du travail.

DEVANT LA JURIDICTION PÉNALE

Concernant la procédure pénale et son impact sur la procédure disciplinaire

La procédure pénale vise presque toujours l'auteur des violences exclusivement

(même si dans certaines hypothèses très restrictives, des travailleur·euse·s ou gérant·e·s ayant personnellement failli à une obligation de sécurité, ou l'entreprise personne morale, peuvent également l'être).

Une procédure pénale passe par un dépôt de plainte, dans un commissariat, une gendarmerie, ou par une plainte directement envoyée au procureur de la République.

Après une enquête dite « préliminaire », le procureur de la République décide soit du classement sans suite de la plainte, soit d'une mesure alternative aux poursuites (par exemple, une « comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité », un genre de « plaider-coupable » à la française) ou d'un renvoi devant le tribunal correctionnel (pour les délits : harcèlement sexuel, agression sexuelle) ou devant la Cour d'assises (pour les crimes, comme le viol ou les tortures et actes de barbarie).

Selon les dernières données officielles dont on dispose, le taux de classement sans suite des plaintes pour harcèlement sexuel était de 82,6% en 2016².

Fort heureusement, le classement sans suite de la plainte n'a juridiquement aucune influence sur l'enquête disciplinaire de l'employeur ou sur une éventuelle procédure prud'homale, selon une jurisprudence ancienne et constante de la Cour de cassation :

« Le classement sans suite d'une plainte par le procureur de la République constitue un acte dépourvu de l'autorité de la chose jugée³. »

Autrement dit, l'employeur ne peut en aucun cas se prévaloir du classement sans suite de la plainte de la victime pour ne pas mener d'enquête, ou pour justifier que cette enquête débouche sur une conclusion favorable au mis en cause et/ou défavorable à la plaignante. Depuis un arrêt du 25 mars 2020⁴, la Cour de cassation autorise même dans certains cas le licenciement pour harcèlement sexuel d'un salarié ayant bénéficié d'une relaxe au pénal pour les mêmes faits.

C'est en fait assez logique, car les définitions du harcèlement sexuel dans le Code pénal et dans le Code du travail ne sont pas exactement les mêmes.

3— Cass. soc. 26 mai 1999 pourvoi n° 98-40016, legifrance.gouv.fr

4— Voir le commentaire de cet arrêt (Cass. soc., 25 mars 2020, n° 401 FS-P+B) par l'AVFT : avft.org

→ Le Code pénal dispose que :

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

→ Tandis que pour le Code du travail :

« **Aucun salarié ne doit subir des faits** » : « harcèlement sexuel constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Comme l'analyse l'AVFT, « L'interdiction de "propos ou comportements à connotation sexuelle répétés" dommageables pour un·e salarié·e est donc un interdit absolu en droit du travail, nonobstant l'absence de conscience, pour le harceleur, d'enfreindre cet interdit. Dans une entreprise, une association, ou une administration publique, la règle est simple et univoque : personne ne doit y être exposé.

Pour que l'infraction pénale soit caractérisée, la conscience du harceleur de franchir une ligne rouge ("l'élément intentionnel", qui ne doit pas être confondu avec la volonté du harceleur de blesser la victime) doit être établie.

2— In Infostat Justice, mars 2018, n° 160, justice.gouv.fr

Lorsque la relaxe de la personne mise en cause pour harcèlement sexuel repose sur l'absence d'élément intentionnel, la juridiction du travail reste donc libre d'apprécier l'existence ou non d'un harcèlement sexuel».

En résumé : la procédure pénale contre l'auteur des faits et la procédure disciplinaire contre cette même personne sont de plus en plus étanches.

En plus, les règles de preuves du harcèlement sexuel en matière pénale et en droit du travail différent

Au pénal, la preuve repose sur l'accusation. En droit du travail, la preuve est répartie entre la-le salarié-e et l'employeur. On parle « d'aménagement de la charge de la preuve ». Il en est de même au tribunal administratif¹.

Dans une procédure pénale, toutes les preuves, même les enregistrements « sauvages » ou « clandestins » sont recevables. Dans une procédure prud'homale, la recevabilité est plus aléatoire, mais la jurisprudence va vraisemblablement se diriger vers une acceptation de ces preuves en droit social, d'autant plus que le Conseil d'État les autorise déjà pour les fonctionnaires en matière de harcèlement sexuel².

1— Voir l'arrêt du Conseil d'État, Section 11 juillet 2011, n° 321225 et Conseil d'État 25 novembre 2011, n° 353839.

2— Conseil d'État, 21 juin 2019, n° 424593.

Poursuites pénales et suspension de la procédure disciplinaire ?

L'article L.3332-4 du Code du travail dispose :

« *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.* »

Il convient d'une part de préciser que par « poursuites pénales », il faut comprendre « décision de poursuites prise par le procureur de la République ». Cette disposition n'est donc pas applicable pendant l'enquête préliminaire de la police ou la gendarmerie ni pendant une éventuelle instruction pénale (dirigée par un ou une juge d'instruction, dans les cas les plus graves et/ou complexes), qui peuvent se compter en mois et le plus souvent en années. Elle n'est applicable qu'en cas de renvoi devant une juridiction de jugement (tribunal correctionnel ou cour d'assises), jusqu'à la décision définitive.

En pratique, dans la plupart des cas, cette disposition sera donc sans objet, puisque les victimes ont tendance à dénoncer auprès de l'employeur et à porter plainte à peu près en même temps. L'employeur ayant l'obligation de réagir sans délai, la procédure interne à l'entreprise se déroule quasiment toujours entre le dépôt de plainte de la victime et la décision de poursuites (ou de classement), donc avant l'exercice de « poursuites pénales ».

En tout état de cause, il faut syndicalement agir pour que l'employeur se positionne même si des poursuites pénales sont en cours. D'ailleurs, l'application de cette mesure est une possibilité pour l'employeur, et non une obligation de suspension de la procédure interne. Il n'est en effet pas raisonnable d'infliger à la victime (et éventuellement, également au mis en cause), une attente de plusieurs mois ou plusieurs années avant que la situation dans l'entreprise ne soit tranchée.

Ceci a d'autant moins de sens eu égard à la nouvelle doctrine précitée de la Cour de cassation, qui décorrèle encore davantage la procédure pénale et la procédure en droit du travail. ■

4 QUELQUES DÉCISIONS DE LA JURISPRUDENCE

→ **Décision n° 09-72672 de la Cour de Cassation du 19 octobre 2011.** Les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail, ne relèvent pas de la vie personnelle. Ainsi, par exemple, des messages électroniques et des propos à caractère sexuel adressés par un salarié à ses collègues féminines à l'heure du déjeuner et lors de soirées organisées après le travail, ne relèvent pas de la vie personnelle et sont qualifiés de harcèlement sexuel.

→ **Décision n° 10-82266 de la Cour de Cassation du 6 décembre 2011.** En matière de harcèlement, peu importe que la personne poursuivie soit un supérieur hiérarchique ou un subordonné de la victime. Le harcèlement peut être caractérisé entre collègues de travail de même niveau hiérarchique.

→ **Décision n° 10-28345 de la Cour de Cassation du 6 juin 2012.** Une dénonciation mensongère des faits inexistant de harcèlement par un salarié justifie son licenciement pour faute grave.

→ **Décision n° 14NT00886 de la Cour Administrative d'Appel de Nantes du 21 mai 2015.** Les faits de harcèlement moral dans la Fonction publique, définis à l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, ouvrent droit, pour les fonctionnaires qui en sont victimes, au bénéfice de la protection fonctionnelle.

→ **Décision n° 393766 en référé du Conseil d'État du 2 octobre 2015.** Le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour un fonctionnaire une liberté fondamentale au sens des dispositions de l'article L. 521-2 du Code de justice administrative. Ce principe est applicable au harcèlement sexuel.

→ **Décision n° 15-19300 de la Cour de Cassation du 17 mai 2017.** Un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel. Le harcèlement peut se manifester de deux manières : soit par « *des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés* », soit est assimilée au harcèlement « *toute forme de pression grave, même non répétée exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle* ».

En cas de harcèlement sexuel, la victime peut obtenir la réparation de deux préjudices distincts : il est possible d'obtenir la réparation du préjudice physique et moral subi du fait des agressions et du harcèlement sexuel, ainsi que la réparation du préjudice causé par le manquement à l'obligation de prévention de l'employeur.

→ **Décision n°15/02566 de la Cours d'Appel d'Orléans du 7 février 2017.** Un « harcèlement environnemental » résulte des faits de harcèlement au sein d'une entreprise.

Si des propos et des agissements répétés à connotation sexuelle constituent un environnement de harcèlement « *intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (blagues grivoises fondées sur le sexe, insultes, circulation de vidéos suggestives (...))* ».

Ils ne doivent pas forcément s'entendre comme des agissements sexuels directs envers une victime. Le harcèlement environnemental s'entend comme toute contrainte subie par un-e travailleur-euse dans un environnement professionnel dans lequel se répètent des comportements déplacés à connotation sexuelle et dégradant les conditions de travail d'un-e travailleur-euse. ■

7. DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

1 OUTILS MILITANTS CGT

 egalite-professionnelle.cgt.fr

LE SITE DE RÉFÉRENCE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Dans la rubrique **Agir**, vous trouverez un accord type, des guides CGT, des affiches, tracts, vidéos et illustrations.
 - dont une vidéo de 2"21 : « Stop sexisme et violences »
 - des illustrations de la dessinatrice Claire Robert, libres de droits pour une utilisation CGT (très utiles pour les tracts et supports divers de communication, formation, sensibilisation).
- Dans la rubrique **Mes droits**, onglet **Sexisme et violences**, vous trouverez les droits individuels des travailleur-euse-s en matière de sexisme et de violences.
- Des affiches à télécharger
Faites connaître les valeurs de votre syndicat avec une série d'affiches sur l'égalité et contre les violences sexistes et sexuelles.



2 POINTS D'APPUI JURIDIQUES

→ **La convention 190 et la recommandation 206 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.** Pour être effectif ce texte doit désormais être ratifié par la France et traduit concrètement dans sa législation.

ilo.org

→ **Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite convention d'Istanbul).** Rédigée en 2011, cette convention a été ratifiée par la France en 2014. C'est le texte international le plus complet sur les violences sexistes et sexuelles. C'est donc le texte de référence.

rm.coe.int

→ **L'Accord européen du 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail.**

travail-emploi.gouv.fr

→ **L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.** Cet accord décline et complète l'accord européen et a été signé par toutes les organisations syndicales et patronales. Dans cet ANI, il est fait référence aux obligations de l'employeur qui doit sans tarder diligenter une enquête au plus vite lorsqu'il est averti de fait de harcèlement.

Il est question des phénomènes de stress découlant de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise et qui sont identifiés comme des facteurs potentiels de harcèlement et de violence.

L'accord prévoit que la ou le salarié-e harcelé-e ou agressé-e bénéficiera d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à son maintien, à son retour dans l'emploi ou à sa réinsertion.

travail-emploi.gouv.fr

→ **Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.**

Cet ANI concerne notamment l'évolution des mentalités et la lutte contre les stéréotypes. Il fait en particulier référence aux aptitudes considérées comme « innées » des femmes (dextérité, douceur...) servant de prétexte pour fermer leur accès à des métiers valorisants et pour ne pas reconnaître certaines compétences dans des emplois à dominante féminine.

Par son caractère global et systémique, l'ANI vise à mobiliser les branches et les entreprises pour la mise en œuvre d'actions concrètes, y compris des actions positives ou des mesures temporaires de progression, et pour la fixation, toutes les fois où cela est possible, d'objectifs identifiables.

egalite-femmes-hommes.gouv.fr

→ **La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique.** Elle s'articule autour de trois axes: le déploiement d'un plan de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, avec: la formation des membres CHSCT, Ressources Humaines, encadrant-e-s..., une information des agent-e-s sur la prévention et le traitement des situations de violences; le traitement des violences avec la mise en place d'un dispositif (traitement et accompagnement des victimes); les sanctions des auteurs de violences.

circulaire.legifrance.gouv.fr

→ **Le protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013.** Ce protocole porte notamment sur la prévention des violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail. Il traduit les obligations du code du travail en matière d'obligation de sécurité et de prévention de l'employeur pour qu'elles soient applicables aux agent-e-s de la Fonction publique.

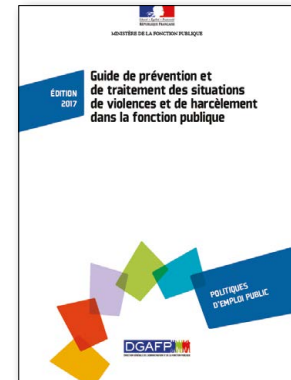
fonction-publique.gouv.fr

→ **L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique** dont le 5^e axe « Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes » prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes et qui en fait un thème obligatoire des plans d'action égalité professionnelle femmes/hommes.

fonction-publique.gouv.fr

→ **Le rapport du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle sur le sexisme au travail, mars 2015.** Le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP) est composé de l'ensemble des acteurs et actrices sociaux, patronat et syndicat. Ce rapport est le fruit d'un compromis au sein du CSEP, et engage donc l'ensemble de ses membres.

femmes.gouv.fr



3 GUIDES

Les violences faites aux femmes. Brochure Fédérale n° 24, Fédération des sociétés d'études. Une étape déterminante dans l'engagement de la CGT sur ces questions a été une journée d'étude organisée par la Fédération des sociétés d'études en 2013, journée qui embrassait l'ensemble de ces questions et a donné lieu par la suite à une revue. soc-etudes.cgt.fr

Safe at home, safe at work - Les stratégies syndicales pour prévenir, gérer et éliminer le harcèlement au travail et les violences faites aux femmes, Confédération Européenne des Syndicats (CES). 2017. etuc.org/fr

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner. Guide pratique et juridique, Direction générale du travail. 2019, 52 pages. Très complet. travail-emploi.gouv.fr

Violences sexistes et sexuelles au travail : guide à l'attention des employeurs, AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail). 3^e édition 2018, 95 p. À commander auprès de l'AVFT.

Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Livret à destination de l'employeur public territorial, Centre Hubertine Auclert. 2019. fonction-publique.gouv.fr

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la Fonction publique, DGAFP. Édition 2017, 68 p. fonction-publique.gouv.fr

Livret de formation à destination des agents et agentes en situation d'accueil ou de contact avec le public. Accueillir et orienter une femme majeure victime des violences au sein du couple et/ou violences sexuelles, MIPROF (Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains). Novembre 2018. centre-hubertine-auclert.fr

Guide du CFCV, Collectif Féministe Contre le Viol (CFCV). Édition 2018. cfv.asso.fr

Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP). 2016, 27 p., format A5. Fiche juridique avec des exemples concrets et fiches repères synthétiques, à destination des employeurs, des IRP et des victimes sur les agissements sexistes au travail. travail-emploi.gouv.fr

Agir contre les violences faites aux femmes. Guide pour les entreprises, FACE (Fondation Agir contre l'exclusion), projet CARVE (Companies Against Gender Violence). 40 p. Actions que les entreprises peuvent mettre en place pour les victimes de violences conjugales, bonnes pratiques issues de 5 pays européennes et recommandations. asceps.org

Combattre le harcèlement au travail, Éditions NVO. Collection *Les guides*, mai 2019. À commander auprès de la NVO. nvo.fr

Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la Fonction publique, Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS). Service Droits des Femmes (SDFE), 2018. fonction-publique.gouv.fr

4 OUVRAGES

Féministe, la CGT ? Les femmes, leur travail et l'action syndicale

Sophie Binet, Maryse Dumas et Rachel Silvera,
Éditions de l'Atelier, 2019.

La Plus Belle Histoire des femmes

Agacinski S., Bacharan N.,
Héritier F., Perrot M.
2011, Seuil.

Les machos expliqués à mon frère

Autain C., 2008, Seuil.

La domination masculine

Bourdieu P., 1998, Seuil.

Intouchables ? People, justice et impunité

Bouvet L., Mellul Y., 2018, Balland.

Violences conjugales : le droit d'être protégée

Durand E., Ronai E., 2017, Dunod.

Du consentement

Fraisse G., 2017, Seuil.

Petit traité du sexisme ordinaire

Gresy B., 2013, Albin Michel.

Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?

Gresy B., 2017, Belin éditeur.

Parler

Rousseau S., 2017, Flammarion.

Les violences sexuelles : Les 40 questions-réponses incontournables

Salmona M., 2015, Dunod.

Non, c'est non

Zeilinger I., 2008, La Découverte.



5 RAPPORTS, ÉTUDES, STATISTIQUES

Enquête VIRAGE (Violences et rapports de genre), Ined (Institut national des études démographiques). Cette enquête a été menée en 2015 auprès de 27 000 femmes et hommes sur les violences subies dans toutes les sphères de la vie (école, espace public, famille, couple, travail). Elle livre progressivement ses résultats, des chiffres inédits sur les violences au travail ont été rendus publics en novembre 2019. Voir notamment les chapitre 5 et 7. ined.fr

L'implication des entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes, FACE (Fondation Agir contre l'exclusion), projet CARVE (Companies against gender violence). Étude nationale, France, 44 pages. Étude sur l'engagement du monde de l'entreprise pour les salariées victimes de violences conjugales. ledepartement66.fr

Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, Défenseur des droits. Études et résultats, 2014, 4 p. defenseurdesdroits.fr

Chiffres clés. Édition 2019. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. egalite-femmes-hommes.gouv.fr

Violences au sein du couple et violences sexuelles, indicateurs annuels, MIPROF (mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains), 2018.

arretonslesviolences.gouv.fr

Prévention des violences sexuelles : comment agir ?, Santé publique France. La Santé en action, juin 2019, n° 448, 52 p. santepubliquefrance.fr

Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019, Haut Conseil à l'Égalité (HCE). Enquête Nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF), le deuxième état des lieux du sexisme en France, élaboré annuellement par le HCE, depuis son inscription dans la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté. haut-conseil-egalite.gouv.fr

Les violences envers les femmes en Île-de-France, Institut de Démographie de l'Université (IDUP) Paris 1, 2000. La toute première enquête sur les violences envers les femmes en Île-de-France. centre-hubertine-auclert.fr

Rapport annuel d'activité 2019, Défenseur des Droits, 117 pages. Ce rapport annuel permet une approche globale des discriminations. Il signale notamment en page 68 une augmentation des réclamations relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes. defenseurdesdroits.fr

Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple 2019, Ministère de l'intérieur, 37 p. interieur.gouv.fr

6 AUTRES RESSOURCES

Ubisoft, Le harcèlement aux manettes, Article de **Libération**, jeudi 2 juillet 2020. Récits de harcèlement et d'agressions sexuelles à Ubisoft : « Les jeux vidéo c'est fun, on peut tout faire, rien n'est grave. » Lecture complète réservée aux abonné-e-s. next.liberation.fr

Violences sexuelles, accident du travail et maladie professionnelle : procédure et recours, Guide, AVFT. Guide pratique pour faire qualifier une violence sexuelle en accident du travail et ses répercussions en maladie professionnelle, 2020. avft.org

Fiches pratiques sur les violences sexistes et sexuelles, Femmes solidaires. Des définitions, ce que dit la loi et que faire en cas de viol, harcèlement, violence conjugale, mariage forcé et bien d'autres. Par l'association féministe Femmes Solidaires. femmes-solidaires.org

Vie de mère, avoir une carrière c'est toute une histoire, Campagne de l'UGICT-CGT, lancée en 2006 pour dénoncer le sexisme lié à la maternité. Des centaines de témoignages, des outils militants, les accords de référence et l'information sur les droits. vdmere.fr

Le lieu de travail peut être un lieu ressource pour les victimes de violences conjugales, Tribune de **Séverine Lemière** dans **Le Monde**, 2 octobre 2019. Lecture complète réservée au abonné-e-s. lemonde.fr

Les violences conjugales, un sujet RH à part entière, Article de Stéphane Béchaux dans **Actuel RH**. Novembre 2019. actuel-rh.fr

Ressources pour agir contre les violences faites aux femmes, Centre Hubertine Auclert. Novembre 2019. centre-hubertine-auclert.fr

Vous êtes en contact avec une femme victime de violence ? Conseil pour aider et orienter les femmes victimes de violences, Centre Hubertine Auclert. centre-hubertine-auclert.fr

Comprendre l'égalité, 12 vidéos d'expert.e.s (avocate, responsables d'associations, médecin...) du Centre Hubertine Auclert. Pour comprendre les mécanismes des violences et le rôle des professionnel-le.s dans l'accompagnement des victimes. comprendre-egalite.com

Cartographie interactive, Centre Hubertine Auclert. Pour identifier en Île-de-France les 400 dispositifs associatifs d'accueil, d'accompagnement et d'hébergement des femmes victimes de violences. orientationviolences.hubertine.fr

Études, recherches-actions et guides, Observatoire régional des violences faites aux femmes. Pour décrypter et déconstruire les mécanismes des violences. centre-hubertine-auclert.fr

Décision MLD-2015-151 du 2 juillet 2015 relative aux dispositifs d'alerte interne de lutte contre les discriminations au regard de la protection des droits des salariés, Défenseur des droits. 13 p. juridique.defenseurdesdroits.fr

Avis du Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel, Défenseur des droits. Outil pratique très utile, notamment pour baliser la mise en place d'un dispositif d'alerte encadré (procédure-type), concerté, indépendant et connu des salarié-e-s, veiller à ce que son fonctionnement soit respectueux des droits des salarié-e-s concerné-e-s et évaluer son efficacité individuelle et collective. 2018, 19 p. juridique.defenseurdesdroits.fr

Vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail ? Faites respecter vos droits, Dépliant pour les victimes, Défenseur des droits. 2018. defenseurdesdroits.fr

Arrêtons les violences, Site du Gouvernement. arretonslesviolences.gouv.fr

Blog, Caroline de Haas. La militante féministe écrit sur la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles au travail, avec notamment des développements sur la procédure-type à formaliser, très utiles pour passer aux actes concrètement sur les lieux de travail. blogs.mediapart.fr

Outils de formation sur le harcèlement et les violences sexuelles dans les relations professionnelles, Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF). À destination des agent-e-s et notamment les managers, les agent-e-s des RH, etc., des 3 versants de la Fonction publique. arretonslesviolences.gouv.fr

Mieux comprendre la position de la CGT vis-à-vis de la prostitution, à l'intersection de tous les systèmes de domination, Entretien de Claudine Legardinier avec Sophie Binet et Sabine Reynosa dans *Prostitution et Société* (site de la revue trimestrielle du Mouvement du Nid France). 18 juin 2015. mouvementdunid.org

Violences contre des survivantes de la prostitution le 8 mars : un scandale !, Communiqué de la CGT. Tribune sur la prostitution, émanant de la CGT et obtenant pour la première fois un large consensus dans le mouvement féministe. 15 mars 2020. egalite-professionnelle.cgt.fr

La prostitution un système de violence à abolir, Article de Duché G, Llanque H, Reynosa S. dans *Contre Temps* n° 26, juillet 2015. Pour aller plus loin dans la réflexion sur la prostitution en tant que violence. amicaledunid.org

Décalogue pour une rédaction non sexiste, brochure Fédérale n° 4, Fédération CGT des Sociétés d'Études. Consciente que le langage, ainsi que tout ce qui structure la communication, est un des premiers vecteurs du sexisme, la Fédération CGT des Sociétés d'Études a joué en France un rôle pionnier en proposant notamment des pistes de construction d'une langue égalitaire. Ce décalogue a été complété ultérieurement et a notamment inspiré le Guide pratique « Pour une communication publique sans stéréotype de sexe » du Haut Conseil à l'Égalité. 2010. soc-etudes.cgt.fr

Pour une communication publique sans stéréotype de sexe, Guide pratique du Haut Conseil à l'Égalité. 2016. La Documentation Française. haut-conseil-egalite.gouv.fr

Femme, j'écris ton nom..., Guide du Centre national de la Recherche scientifique-Institut national de la Langue française, Becquer A., Cerquiglioni B., Cholewka N. Ce guide, avec plus de 2000 entrées masculin/féminin aide à trouver les termes féminins, notamment avec sa liste alphabétique de la page 63 à 123.

vie-publique.fr

Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses, Conseil économique social et environnemental (CESE). 2018 lecese.fr

7 VIDÉOS

Agir contre les violences sexistes et sexuelles, Clip de sensibilisation de la CGT. 2 mn, France, 2017.
<https://www.youtube.com/watch?v=qXtyORzseJc>

Des petits mots ... pour des gros maux, Union fédérale CGT des ingénieurs, cadres et techniciens des Mines et Énergie (FNME). 4,20 mn, France, 2017. Des militant·e·s de l'Ufict CGT mines énergie ont accepté de raconter les atteintes sexistes vécues dans leur vie syndicale.
ufictfnme.fr

Consentement tasse de thé, Blue Seat Studios. 2,53 mn, France, 2016.
https://www.youtube.com/watch?v=S-50iVx_yxU

Tom et Léna, Court métrage de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF). 14,59 mn, France, 2015. L'impact des violences au sein du couple sur les enfants.
http://www.dailymotion.com/video/x3efezd_tom-et-lena_news

Elisa, Court métrage de la MIPROF. 13,7 mn, France, 2014. Sur les violences sexuelles.
http://www.dailymotion.com/video/x2aqqy0_elisa_school

Anna, Court métrage de la MIPROF. 15,52 mn, France, 2013. Sur les violences au sein du couple.
http://www.dailymotion.com/video/x2aqqe9_anna_school

La différence entre le conflit et la violence dans un couple, Entretien de la MIPROF avec Ernestine Ronai. 3,36 mn, France, 2018. Ernestine Ronai (responsable de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis ; ancienne coordinatrice nationale « violences faites aux femmes » de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) et co-présidente de la Commission Violences de genre du HCE et féministe française), aborde très bien et simplement la question de la différence entre le conflit et la violence.
<https://www.youtube.com/watch?v=M7qeE8M6ltk>

Audition de Françoise Héritier, Conseil Économique Social et Environnemental (CESE). 3,32 mn, France, 2014. Françoise Héritier (anthropologue, ethnologue et féministe française) explique le concept de la valence différentielle des sexes, dans le cadre de l'élaboration de son étude « Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses ». <https://www.dailymotion.com/video/x1f1brn>

Lectures de Christiane Taubira, Invitée à faire lire à Avignon ses auteurs fétiches par Télérama. 3,39 mn, France, 2017. Christiane Taubira (femme politique française, ancienne députée de la première circonscription de la Guyane et ancienne garde des Sceaux et ministre de la Justice) récite des textes féministes qui lui sont chers.
https://www.youtube.com/watch?v=t-A_0Yid5w

Balance Ton Quoi, Chanson d'Angèle. 4,25 mn, France, 2019.
<https://www.youtube.com/watch?v=Hi7Rx3En7-k>

CONTACTS UTILES

CGT collectif femmes mixité confédéral

263, rue de Paris - 93100 Montreuil Cedex
Tél: 01 55 82 81 57
fem-mixite@cgt.fr
[egalite-professionnelle.cgt.fr](mailto:fem-mixite@cgt.fr)

Association européenne contre les violences faites aux femmes dans le travail (AVFT)

51, bd Auguste Blanqui - 75013 Paris
(Uniquement sur rendez-vous)
Tél: 01 45 84 24 24
contact@avft.org
[avft.org](mailto:contact@avft.org)

Femmes Solidaires

(Notamment pour les violences conjugales)
5 Rue d'Aligre - 75012 Paris
Avec des antennes sur tout le territoire français
Tél: 01 40 01 90 90
femmes.solidaires@wanadoo.fr
[femmes-solidaires.org](mailto:femmes.solidaires@wanadoo.fr)

Annuaire des associations par région

stop-violences-femmes.gouv.fr

Violences femmes info

(Anonyme et gratuit)
Tél: 3919
stop-violences-femmes.gouv.fr

Collectif féministe contre le viol (CFCV)

cfcv.asso.fr

Souffrance et travail

Avec des spécialistes sur la santé au travail
qui peuvent faire des attestations
circonstanciées.
souffrance-et-travail.com

Centre d'informations des droits des femmes et de la famille (CIDFF)

infofemmes.com

Défenseur des droits defenseurdesdroits.fr

Mémoire Traumatique et Victimologie

memoiretraumatique.org

Centre Hubertine Auclert

comprendre-egalite.com

Le mouvement du Nid

mouvementdunid.org

Secrétariat d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes

stop-violences-femmes.gouv.fr

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

VOTRE ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL EST SAIN

Vos remarques, vos critiques constructives sont acceptées

Vos ambitions, vos demandes de promotions sont prises en compte autant que celles de vos collègues masculins

On a confiance en vous, on ne doute pas de vos capacités, on vous laisse de l'autonomie

Vos collègues vous félicitent quand vous réussissez un projet

Un collègue a exprimé son envie de vous voir après le travail et a respecté votre refus

Un collègue ou supérieur hiérarchique commente régulièrement votre apparence : vêtements, maquillage...

Il vous coupe la parole de manière systématique en public

Il se moque régulièrement de votre distraction, de votre côté tête en l'air : si «féminin»

Il a un avis sur tout et remet systématiquement le vôtre en question

Il pose des questions indiscrètes sur votre vie privée, insiste auprès de collègues si vous ne répondez pas

Il fait des blagues sexistes régulièrement et vous traite de blonde quand vous faites une erreur

Il parle de sa vie sexuelle alors que vous ne lui demandez rien

VOTRE ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL EST SEXISTE ET HOSTILE

	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
			VOUS SUBISSEZ DU HARCÈLEMENT SEXUEL				AGRESSIONS SEXUELLES			VIOLS	
	<i>Il insiste pour vous raccompagner chez vous et montre son mécontentement après votre refus. Depuis, vous partez plus tôt</i>	<i>Il cherche à se retrouver seul avec vous, s'impose physiquement pour vous bloquer un accès</i>	<i>Il affiche des images à caractère pornographique sur son poste de travail visible par tous et toutes</i>	<i>Il fait des remarques sur votre corps, regarde votre poitrine, vos fesses et ne s'en cache pas</i>	<i>Il vous envoie des SMS ou mails sexuels alors que vous n'avez pas consenti à ce jeu</i>	<i>Il demande un acte sexuel, insiste après votre refus ou absence de réponse</i>	<i>Il a des propos humiliants, hostiles depuis votre refus puis s'excuse et regrette d'avoir été offensant</i>	<i>Il sabote votre travail et menace d'informer vos supérieurs de votre manque de professionnalisme si vous ne cédez pas</i>	<i>Plaquée contre un mur, il vous a embrassée par surprise</i>	<i>Il a touché vos seins, vos fesses, votre sexe ou vos cuisses sans votre consentement</i>	<i>Il vous a forcée à faire une fellation</i>

SIGLES

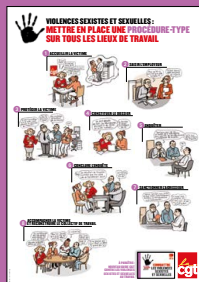
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail	DP	Délégué-e du personnel
ANI	Accord national interprofessionnel	EPQVT	Égalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail
AT	Accidents du travail	FD	Fédération CGT
ATMP	Accident du travail maladie professionnelle	FSSCT	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
AVFT	Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail	HCE	Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
Cass. soc.	Arrêt de la cour cassation, chambre sociale	LGBT	Lesbiennes, Gays, Bisexuels, Trans
CES	Confédération européenne des syndicats	IRP	Instances représentatives du personnel
CESE	Conseil économique, social et environnemental	ITT	Incapacité Totale de Travail
CFCV	Collectif Féministe Contre le Viol	MIPROF	Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	OIT	Organisation internationale du travail
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie	OMS	Organisation Mondiale de la Santé
CPH	Conseil de Prud'hommes	OS	Organisations syndicales
CSE	Comité Social et Economique	RH	Ressources Humaines
CSEP	Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle	RI	Règlement intérieur
CSI	Confédération syndicale internationale	TASS	Tribunaux des affaires de sécurité sociale
CSSCT	Commission Santé, Sécurité, et conditions de travail	UD	Union Départementale CGT
CT	Comité technique	UL	Union Locale CGT
DDD	Défenseur des droits		
DGAFF	Direction générale de l'administration et de la fonction publique		
DIRECCTE	Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi		



Site et logo commandés par la CGT et plusieurs autres associations féministes pour le 8 mars 2020. grandesgagnantes.lol



Affiche Au travail, dans la vie, gagnons l'égalité (format, 2015)



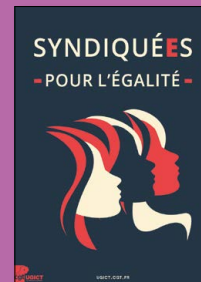
Affiche Violences sexistes et sexuelles : mettre en place une procédure-type sur tous les lieux de travail (2020)



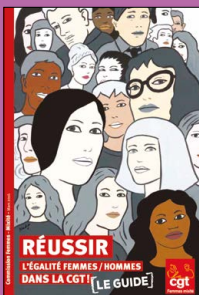
Affiche 27 % d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (2016)



Affiche Au travail, dans la vie, sexisme et violences, ça suffit ! (2016)



Affiche 8 mars Syndiqué.e.s pour l'égalité, UGICT CGT (format, 2019)



Guide Réussir l'égalité femmes/hommes dans la CGT (41 pages, 2016) cgt.fr



Guide Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (132 pages, 2016) egalite-professionnelle.cgt.fr



Guide Fonction publique : Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (148 pages, 2018) egalite-professionnelle.cgt.fr

Tous les documents à télécharger sur : egalite-professionnelle.cgt.fr

GUIDE 2020

COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Ce guide, à destination de tou-te-s les militant-e-s CGT, est un guide pratique pour en savoir plus sur les violences sexistes et sexuelles au travail. Il vous aidera à lancer des campagnes de prévention et développer vos relations avec les travailleur-euse-s sur les questions de violences. Il vous aidera également à accueillir, accompagner et conseiller des victimes de violences sexistes et sexuelles.



egalite-professionnelle.cgt.fr



LE SITE DE RÉFÉRENCE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Tous les outils pour gagner l'égalité femmes/hommes au travail : Sexisme, maternité, discriminations : Connaître les droits des femmes au travail • Chiffres clés, état des lieux, propositions : Se former sur les inégalités et savoir comment y mettre fin • Luites, initiatives, rapports...se tenir informé.e de l'actualité de l'égalité professionnelle • Guides, accord type : Agir pour gagner l'égalité professionnelle et mettre fin aux violences dans le privé comme dans le public • Affiches, illustrations, tracts, clips : tous les outils pour se mobiliser • Se former • S'informer • Agir

