



25 novembre

Heure d'information syndicale numérique sur les violences sexistes et sexuelles au travail

Mot d'accueil

Bonjour à toutes et tous et bienvenue dans cette heure d'information syndicale numérique sur les violences sexistes et sexuelles.

Nous avons choisi une date et une heure symbolique :

- Nous sommes aujourd'hui le 25 novembre, journée mondiale contre les violences à l'égard des femmes, des millions de femmes se mobilisent partout dans le monde ;
- Il est 15h40, heure à laquelle chaque jour les femmes arrêtent d'être payées.

Nous allons essayer de répondre à toutes les questions concrètes que vous pouvez vous poser sur le sujet.

Vous trouverez toutes nos réponses par écrit dans le guide d'action syndicale que la CGT vient de mettre à disposition, téléchargeable sur notre site internet.

N'hésitez pas à intervenir via le Chat, s'il y a des points que vous souhaiteriez que nous approfondissions.

Pour commencer, je vous propose de regarder ensemble une petite vidéo sur les violences sexistes et sexuelles : **Vidéo CGT sur les violences** <https://youtu.be/qXtyORzseJc>
N'hésitez pas à diffuser très largement cette vidéo.

Pour commencer, nous allons faire le point sur la définition des violences sexistes et sexuelles.

Chiffres et définitions

Quelques chiffres, même si nous manquons d'études récentes sur les violences au travail, les chiffres disponibles (DDD 2014- enquête CSEP 2013 et INSEE 2007) sont importants pour mesurer l'ampleur de ce phénomène grave que représente les violences sexistes et sexuelles contre les femmes :

- 80 % des femmes salariées considèrent être régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes au travail ;
- Près d'une femme sur trois a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail ;
- Chaque jour 10 viols ou tentatives de viols se produisent sur un lieu de travail ;
- Peu en parlent :
 - o 70 % des victimes n'en n'ont pas parlé à leur supérieur ou employeur ;
 - o Parmi celles qui en ont parlé, 40 % estiment que le règlement s'est fait en leur défaveur.

Ces violences, elles sont sous estimées, mais elles sont aussi déqualifiées. On entend souvent des termes flous comme « gestes inappropriés », « propos déplacés ». Quand vous entendez ce type de terme, ils dissimulent en général des violences !

Une précision avant de définir les violences : on ne parle pas aujourd'hui de ce qui ne relève de la séduction, de la drague, de relation équilibré entre 2 personnes qui sont consentantes et qui s'entendent, c'est-à-dire que si Madame dit stop, Monsieur modifie son comportement...aujourd'hui nous serons sur des relations de domination, c'est à dire une volonté de l'un d'imposer à l'autre ses envies et à cet endroit cela relève du délit.

C'est très important de savoir définir les violences pour ne pas les minimiser.

Il y a **4 grandes catégories** :

1) Sexisme

Le sexisme, c'est toutes les remarques dévalorisantes sur les femmes. Par exemple, une « blague » sur les blondes, ce n'est pas une blague, c'est du sexisme. Cela véhicule des clichés dévalorisants sur les femmes.

C'est aussi par exemple, « **Tiens tu ne veux pas mettre ta petite jupe pour recevoir Monsieur bidule...** », c'est du sexisme, cela nie son professionnalisme.

Autre exemple, dans une réunion **si on coupe toujours la parole aux femmes, ou que l'on reprend leurs idées sans les citer**, c'est du sexisme.

Ou encore, des **remarques dévalorisantes sur la maternité ou bien encore faire des remarques sur la tenue** que vous portez « **Tient tu es belle avec ce petit pantalon, il te fait un beau cul !** »... Les interpellations familières « **ça va ma chérie** » ou encore les réflexions à connotations sexuelles « **Oh oh, t'as des petits yeux ce matin, je te demande pas ce que t'as fait cette nuit** »... Enfin cela peut-être des réflexions comme : « **T'as vu comment tu es habillée, on dirait un sac à patates !** ».

Le sexisme n'est pas toujours conscient, et peut être le fait d'hommes, comme de femmes. Le sexisme est interdit par le code du travail, on parle d'agissements sexistes.

Vous vous souvenez du chiffre: 80 % des femmes ont subi du sexisme au travail, donc ne minimisons pas ce phénomène qui peut sembler anodin, banal, pas grave, alors qu'il est un stresser pour les femmes et remet en cause leurs places au travail et leurs capacités professionnelles. À force de subir des agissements sexistes, cela crée un sentiment de mésestime de soi.

Je rappelle que dans une pièce, il peut y avoir plusieurs femmes qui entendent ces propos : il peut y avoir 5 femmes qui trouvent cela drôle ou qui ne se sentiront pas atteintes et il peut y avoir une femme qui se sente touchée dans sa dignité et offensée alors il s'agit bien de sexisme.

Affiche sur la jupe (Léa) <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/affiches-tracts-videos-illustrations/a6-sexisme-hd/>

2) Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est interdit par le code du travail, mais aussi par le code pénal :

C'est le fait d'imposer de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle qui à la fois :

- portent atteinte à MA dignité en raison de leur caractère dégradant et humiliant ;
- créent une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le fait, même non répété, d'user de toutes formes de pression graves dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

(Article L.1153-1 du Code du Travail et articles 222-3 et suivants du Code pénal)

De quoi parle-t-on?

Des exemples:

- Cela peut être des propos à caractère sexuel comme : « **Tiens, tu as mis un autre soutien-gorge non, aujourd'hui ? Humm, je sens que ça gonfle dans mon pantalon !** » ; « **Tu es drôlement mignonne avec cette jupe, si tu veux faire des galipettes avec moi, je suis disponible !** » ;
- Des attouchements comme **mettre sa main soudainement sur votre hanche ou l'épaule, le milieu du dos, le ventre** en prétextant n'importe quoi. **Coller sa jambe à la tienne en réunion, alors qu'il y a de la place, en te faisant des réflexions sur tes beaux yeux ;**
- Enfin le regard, cela peut être le fait qu'**il regarde tes seins à chaque fois qu'il te parle.**

Le harcèlement sexuel environnemental : Le droit à évoluer et, depuis 2017, le harcèlement sexuel environnemental est reconnu. Là, il ne s'agit pas de comportement sexiste frontal, c'est par exemple le fait de travailler en étant confronté à des **affiches pornographiques**, à des propos ou « **blagues** » à caractère sexuel de la part de collègues qui parlent entre eux, mais suffisamment forts pour que vous les entendiez... Cette notion est très importante, car comme les agissements sexistes, cette violence-là est présente dans de nombreux lieux de travail. C'est très banalisé et pour autant cela coûte vraiment à de nombreuses femmes.

Un environnement de travail sexiste est un terreau aussi aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel.

Ajouter le dessin <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/ambiance-sexiste-hd/>

3) Agression sexuelle

Atteinte physique sur une partie à caractère sexuelle. C'est une atteinte sexuelle sans pénétration, commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (articles 222-27 et suivants du Code pénal)

5 parties du corps sont concernées : la bouche, la poitrine, le sexe, les fesses et les cuisses.
Par exemple : main aux fesses, baiser forcé, toucher les seins, toucher les cuisses, ce sont des agressions sexuelles.

Par contre, main sur épaule, cheveux et hanches, partie qui ne sont pas considérées juridiquement comme à caractère sexuel, il s'agit donc de harcèlement sexuel, même si les victimes **le ressentent comme une agression.**

4) Viol

Tout acte de pénétration sexuelle commis par contrainte (pression physique ou morale), menace ou surprise. Le viol est un crime (articles 222-3 et suivants du Code pénal).

Toute pénétration, une fellation est un viol... Il y a un débat public nécessaire, en ce moment sur ce sujet, vous avez entendu parler de la cour de cassation qui a rendu, en octobre, un arrêt stipulant que le cunnilingus imposé à une jeune fille de 13 ans par son beau-père a été déqualifié en agression sexuelle, considérant que la langue de monsieur ne « pénétrait » pas assez dans le vagin de celle-ci !

Là, il faut remettre le monde à l'endroit comme le disait l'année dernière Adèle Anaël.

Maintenant nous allons passer aux points plus concrets :

Les chiffres présentés confirment l'ampleur des violences. Nous pouvons toutes et tous en être victimes et surtout témoins. Et c'est loin d'être évident de savoir comment réagir.

Que faire quand on est témoin de violences ?

Vous êtes témoin d'un harcèlement sexuel et vous avez décidé d'agir.

Votre collègue ne sollicite pas votre aide, mais vous sentez qu'il se passe quelque chose d'anormal. Vous avez vu l'évolution des rapports entre elle et un collègue. D'abord les compliments, la « drague lourde », puis le dénigrement, la violence verbale et surtout un changement d'attitude de la victime, son retrait, ou sa peur. Ça se passe sous vos yeux régulièrement, au vu et au su de tout le collectif de travail, mais ce n'est pas formulé. Vous vous rendez compte que vous êtes, vous aussi, maintenant victime de cette situation. Une victime « collatérale », mais une victime tout de même. Vous et le collectif de travail entier. Vous travaillez dans un environnement harcelant et violent et cette situation ne peut plus durer.

Dans ce cas de figure, la première étape est d'abord de montrer que **vous ne cautionnez pas ce dont vous êtes témoin.** Si vous assistez à des propos ou comportements sexistes ou à connotation sexuelle, c'est vraiment important, d'une façon ou d'une autre, de marquer votre désapprobation.

De dire que vous ne partagez pas ce qui vient d'être dit. Ou d'aller voir la victime après pour lui dire que vous avez été choqué·e de ce que vous avez vu.

Ensuite, n'hésitez pas, simplement, à poser la question à la victime : « Est-ce que tu es victime de violences ? », « Est-ce qu'il te harcèle ? ». Briser l'isolement. En général les victimes parlent alors que vous pensiez être intrusif·ve.

Deux cas de figure s'ouvrent alors à vous :

1) Elle ne souhaite pas que sa situation soit révélée et veut gérer seule la situation :

Vous ne pourrez pas parler en son nom, ni lui forcer la main, c'est à elle de décider, mais vous lui proposez votre aide, votre témoignage, quand ce sera nécessaire et lui donnez adresses et numéros de téléphone d'aide aux victimes et des syndicats en attendant. Vous restez en contact, mais n'essayez pas de vous substituer à des personnes formées à l'aide aux victimes, qui sauront la conseiller. Mais dites-vous que, quoiqu'il adienne, puisqu'elle s'est confiée, vous avez déjà entamé un processus sûrement irréversible. Vous pouvez néanmoins agir avec les syndicats, et sans faire de rapprochement avec le cas, distribuer des tracts, des questionnaires, afficher nos positions...

2) Elle souhaite agir :

Vous avez son accord pour l'aider, vous pouvez entamer avec elle les démarches nécessaires, l'accompagner et témoigner. Interpeller les syndicats ou représentants du personnel. Solliciter les témoignages des collègues, les convaincre de vous aider à mettre fin à cette situation etc.

La meilleure solution et la plus efficace est toujours collective.

Vous êtes victimes et vous vous demandez : que faire quand on est victime de violences sexistes et sexuelles ?

Dites-vous bien que **ce n'est pas lié à vous**, c'est malheureusement le lot de beaucoup de femmes. Les violences sexistes et sexuelles touchent toutes les femmes au travail comme dans la vie, qu'elles soient cadres ou ouvrières, jeunes ou pas, pauvres ou riches...

Il faut néanmoins signaler **quelques réactions que l'on retrouve**.

Du côté des victimes, on constate souvent une inversion de la culpabilité : Elle se sent coupable de ce qui s'est passé.

Elle se dit:

- Je n'ai peut-être pas été assez claire
- Je ne devrai, peut-être pas, m'habiller comme ça...

Du côté de l'agresseur, on se heurte quasiment toujours au déni et au discrédit de la parole des victimes.

Donc dites-vous bien, que vous n'y êtes pour rien !

Ensuite, il est aussi important de comprendre ce qui vous arrive : Ces violences ont toujours des **conséquences qui diffèrent en fonction des personnes**.

Mais ce que l'on retrouve souvent chez les victimes, c'est une forme de sidération, une dévalorisation.

Il y a aussi d'autres conséquences, mais elles ne surgissent pas forcément immédiatement, et nous n'avons pas forcément conscience qu'il s'agit d'une conséquence de ces violences :

- Je ne dors plus et/ou ;
- J'ai perdu l'appétit ;
- Mais dans ces cas, je ne fais pas forcément le lien avec la violence que j'ai subi...

Et surtout, Ne restez pas seule !

Vous devez trouver le bon interlocuteur :

- Le syndicat (sur votre lieu de travail ou dans votre ville) ;
- Un ou une représentante du personnel, et notamment la, le référent harcèlement violence du comité social et économique (CSE) ;
- Une association. À la CGT, nous travaillons avec l'AVFT qui est l'Association Européenne contre les violences faites aux Femmes au Travail.

Enfin, accompagnée ou pas, il est important de **saisir l'employeur pour vous protéger et faire cesser les violences.**

Alors ne restez pas seule et allez voir un syndicat d'accord, mais encore faut-il avoir confiance et savoir comment le syndicat va m'accueillir, ce qu'il va faire de ma parole....

Que se passe-t-il quand vous poussez la porte d'un local syndical CGT ?

A quoi pouvez-vous vous attendre et quel est notre rôle ?

Notre rôle en tant que syndicaliste est de vous accompagner, de vous orienter vers des professionnels spécialisés (psychologue, assistant·e sociale, médecine, associations...), de vous conseiller et de vous défendre.

On vous accueille, si possible, à deux pour pouvoir prendre des notes très précises, c'est important pour la suite, dans un lieu propice à la confidentialité et aux échanges, on va s'assurer que l'environnement de l'entretien est bienveillant, discret et qu'il garantit la tranquillité. On vous demandera, si vous êtes dérangées si vous êtes reçue par un homme, ou si cela n'a pas d'importance.

Un certain nombre de principes guident notre action syndicale pour l'accueil des victimes de violences sexistes et sexuelles et nous conseillons, à la CGT, **4 phrases clés à dire** d'entrée de jeu à la victime :

1) « Tu as bien fait de venir et d'en parler »

Il est important que vous sachiez que vous êtes au bon endroit, qu'on est prêt à accueillir votre parole et à vous aider.

2) « Je te crois »

Quand on accueille une victime de violence, on applique un principe de présomption de sincérité. Ce n'est pas à nous de faire l'enquête, c'est à l'employeur. Et les chiffres montrent que dans 95 % des cas la victime dit vrai.

3) « tu n'y es pour rien »

Ceci est très important, surtout lorsque l'on sait que l'agresseur, bien souvent dans le déni, a mis en place une stratégie qui vise à vous isoler, vous dénigrer, inverser la culpabilité, vous discréditer, n'hésitant pas bien souvent à vous faire passer pour folle et tout faire pour que votre parole ne soit pas entendue.

4) « Il n'avait pas droit », « C'est interdit », « c'est la loi »

Les actes dénoncés correspondent à ce que la loi qualifie d'infraction, de délit ou de crime.

Ces paroles sont donc, vous le comprenez, bien essentielles pour poser les bases d'un accompagnement syndical !

Ensuite, on va tout de suite vérifier si la victime est protégée. L'employeur a l'obligation de faire cesser immédiatement le harcèlement et de protéger la victime. Et cette protection ne doit jamais se faire au dépend de la victime !

Ne pas hésiter à se mettre en arrêt

✓ La reconnaissance en accident de travail permet une meilleure prise en charge financière et d'engager plus facilement la responsabilité de l'employeur. La CGT peut vous accompagner pour faire requalifier des arrêts en accident de travail.

✓ Il est important de faire constater médicalement par son médecin traitant ou son médecin du travail son état notamment après tout incident ou toute agression qui peuvent aggraver son état. Dans toutes les situations, le médecin peut définir une ITT incapacité totale de travail. Les violences corporelles et les violences psychologiques sont sanctionnées de la même manière.

Dans la Fonction publique, il est utile que vous sachiez, si vous êtes fonctionnaire ou agent·e contractuel·le, il existe un dispositif prévu par le statut qui s'appelle **la protection fonctionnelle**, si vous êtes victime d'une infraction à l'occasion ou à raison de vos fonctions. Il est important d'en faire la demande quand on est victime, car malheureusement, ce n'est pas automatique.

Cette protection revêt **3 aspects** :

1 : obligation de prévention l'employeur doit faire cesser les attaques, par exemple, en procédant à un changement d'affectation, un éloignement ou une suspension.

2 : une obligation d'assistance juridique : il s'agit d'une aide financière le choix de l'avocat·e est libre.

3 : obligation de réparation du préjudice subi par l'administration.

On va reconstituer le récit, bien définir les faits juridiquement, recueillir le faisceau d'indices. Et surtout, non, Cela n'est pas « parole contre parole » !

Le faisceau d'indices c'est quoi ?

C'est ce que vous devez recueillir pour étayer votre récit.

En voici quelques exemples :

- Un récit écrit chronologique, précis et circonstancié ;
- Des indices médicaux comme des certificats médicaux (médecin traitant psychiatre - symptômes reliés aux violences), arrêts de travail, prescriptions, hospitalisations / ITT,

- les dossiers médicaux, dossier médical du travail (les médecins sont obligés d'en donner une copie sous 8 jours) ;
- Des témoignages directs et indirects : attestations (formulaires CERFA) directement témoins ou victimes; de collègues, ex-collègues, membres de sa famille, ami.e.s, voisin.e.s circonstanciés et datés conséquences visibles sur la santé et le moral ;
 - Des traces laissées par la victime ou l'agresseur : enregistrements clandestins bruts, mails, sms, mots manuscrits, échanges écrits avec les proches. Démarches : rendez-vous inspection du travail, recherche d'emploi, courriels avec hiérarchie... ;
 - Soudain changement dans la qualité de travail (entretiens annuels, dossier professionnel ou administratif), turn-over important dans l'équipe de l'agresseur, il faut également interroger l'environnement de travail (sexisme ou harcèlement moral...);
 - Main courante, plainte, copie du dossier pénal...

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

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/affiches-tracts-videos-illustrations/04-constituer-le-dossier-hd-2/>

On vous informe ensuite sur les procédures possibles, sur vos droits et vous donnons tous les contacts utiles, inspection du travail, médecine du travail, associations, AVFT, y compris les lieux précis de prise en charge psychologique, sociale, médicale, judiciaire.

Lors de ce premier entretien, on va, ensemble fixer les suites. Nous vous garantissons la **confidentialité de nos échanges** et respecterons toujours votre rythme et vos décisions sur la procédure. **Nous ne prenons jamais d'initiative sans votre accord.**

Un point central sur la question des violences au travail, c'est de bien identifier la responsabilité de l'employeur. S'attaquer à la responsabilité de l'employeur.

Le collectif de travail est sous la responsabilité de l'employeur. Ce qui signifie que tous les salarié·e·s doivent pouvoir travailler dans de bonnes conditions et en sécurité. L'employeur a une double responsabilité :

- 1) Une obligation de moyen renforcé en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses employé·e·s. Il a donc une obligation de prévention ;
- 2) L'obligation de faire cesser et sanctionner immédiatement les faits de harcèlement sexuel.

Pour faire cesser le harcèlement et si vous avez décidé d'agir, il faut donc responsabiliser l'employeur. Par écrit, l'informer de ce que vous subissez en citant explicitement le terme harcèlement sexuel.

Ainsi, il ne peut feindre l'ignorance, il est officiellement saisi. Là aussi, il est souhaitable par souci d'efficacité de ne pas agir seule. Cette lettre ou mail doit être travaillée avec un syndicat ou un représentant du personnel.

Vous pouvez l'adresser conjointement aux élu·e·s de votre entreprise, aux syndicats, à l'inspection du travail, la médecine du travail. Plus votre situation est exposée aux personnes de référence, plus vous êtes protégée.

Bon à savoir : pour que l'enquête soit impartiale, il faut que les représentant·e·s du personnel y soient associées. Pour cela, il faut qu'ils déclenchent un **droit d'alerte**, ce qui obligera l'employeur à les associer à son enquête.

Votre employeur doit aussi, pendant l'enquête, vous protéger du harcèlement. Vous et votre agresseur ne devez plus être en contact. Durant l'enquête, votre témoignage ne doit pas être fait en sa présence. S'il n'est pas possible dans votre structure de ne pas être en contact de près ou de loin avec lui, l'employeur peut procéder à une mise à pied conservatoire de l'agresseur avec maintien de salaire, pendant le temps de l'enquête. En aucun cas vous ne devez être, vous, éloigné de votre poste de travail contre votre volonté.

Affiche avec la procédure CGT

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/guide-cgt-combattre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/a3-violences-sex-hd-1-3/>

Je retiens donc la double responsabilité de l'employeur : prévention et faire cesser immédiatement les violences. C'est très important !

Mais, je voulais également interroger sur le collectif de travail, car une des stratégies de l'agresseur c'est d'isoler sa victime, de faire croire qu'elle est responsable des actes qu'elle subit, comment solidariser le collectif de travail et ne pas s'enfermer dans un problème individuel ?

Action syndicale sur le Collectif de travail

C'est effectivement très **important de mener une action syndicale de façon conjointe à nos démarches** avec les instances représentatives du personnel (IRP).

Il y a plusieurs enjeux : d'abord ne pas laisser seule la victime - ce qui fait la force d'une affaire c'est la parole des femmes et réciproquement, le courage de sa parole qui dit les violences subis, permet de solidariser le collectif de travail. L'autre enjeu, c'est que c'est une question politique de lutter contre les violences dans la société et au travail. Nous ne sommes pas dans des histoires isolées, mais comme on l'a vu dans un phénomène social d'ampleur, donc l'enjeu c'est de faire débat avec les collègues sur cette question pour faire grandir l'intolérance aux violences.

Alors comment on fait pour agir syndicalement ? Et bien on fait comme pour nos actions sur les salaires ou les conditions de travail, on affiche dans nos panneaux les super affiches les la CGT réalisées avec le collectif Femmes mixité (par exemple: « qu'est-ce que tu comprends pas dans "NON" ? » ou bien « Mon corps n'a pas besoin de ton opinion »..).

Les affiches :

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2019/11/Affiches-contre-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-1.pdf>

On peut diffuser un questionnaire anonyme pour mesurer l'état du sexisme dans un chantier ou bureau... On peut faire une campagne de sensibilisation avec les tracts... Et puis, bien sûr, former nos élu·e·s et camarades syndiqué·e·s sur les violences avec la formation syndicale CGT « Combattre les violences sexistes et sexuelles au travail » de 3 jours.

Est-il est nécessaire que les victimes portent plainte dans un commissariat pour que l'employeur agisse ?

Ce qu'il faut savoir c'est qu'il **n'y a pas besoin d'aller porter plainte** pour que l'employeur agisse.

Il est obligé de lancer une enquête et de sanctionner, même quand il n'y a pas de plainte et y compris si la plainte a été classée sans suite.

De même, si une plainte est déposée, **l'employeur** ne peut absolument pas se cacher derrière la décision de justice, et dire qu'il attend que la justice ait tranché, **il est tenu d'agir immédiatement**.

La deuxième chose à savoir, c'est que **porter plainte est une démarche qui ne s'improvise pas** et à laquelle il faut être préparé.

Préparez-vous, car il y aura

- certainement une confrontation avec l'agresseur ;
- et la démarche juridique va être longue.

Et malheureusement, **les chiffres montrent que notre justice doit évoluer !**

Pour exemple, seules 10 % des plaintes pour viol aboutissent à une condamnation.

Surtout et encore, il faut **respecter la temporalité de la victime**.

Aussi, avant d'aller porter plainte il faut un récit chronologique, précis et circonstancié soit rédigé, que le faisceau d'indices soit rassemblé...

Ne pas y aller seule, se faire défendre par des associations ou des avocates féministes.

Autre chose, si la victime a déjà porté plainte et que la plainte a été classée sans suite, il est important qu'elle demande une copie du dossier pénal. Il y aura certainement dans ce dossier des éléments très intéressants pour compléter son faisceau d'indices.

En tous cas, il n'est aucunement nécessaire d'aller porter plainte pour que l'employeur agisse.

Mais nous nous interrogeons aussi sur que faire si, une fois qu'on lui a signalé les faits, l'employeur ne fait rien ?

Vous avez informé votre employeur de votre situation, et pourtant rien ne change. Vous êtes en arrêt maladie et vous apprenez que votre agresseur lui est toujours en poste.

Ou bien, les représentants du personnel ont déclenché une alerte et une enquête a bien été réalisée, mais l'employeur n'a pas tenu compte de ses conclusions. Vous ne savez pas ce qui vous attend et vous appréhendez votre retour sur votre poste de travail.

De plus, aucune action de prévention n'a été mise en place concernant les violences sexistes et sexuelles dans votre entreprise, avant et après votre signalement.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, **l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié·e·s**, il doit prendre des mesures précises qui 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.

Mais il a en plus une obligation particulière en matière de harcèlement. Dans le privé comme dans le public, les textes sont très clairs sur ce point. **L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.** Dans le privé, il a 2 mois pour agir une fois au courant des faits.

Si l'une de ces 2 obligations, obligation de prévention et d'intervention, n'est pas respectée. Vous pouvez **saisir le juge civil**, c'est-à-dire les prudhommes pour le privé et le tribunal administratif pour le public pour demander réparation.

Pour saisir les prudhommes, vous devez compléter un dossier où vos demandes seront détaillées et chiffrées. Il est préférable de solliciter l'aide d'un·e défenseur syndical. Vous trouverez leurs coordonnées sur le site de l'inspection du travail. Chaque région dispose de cette liste.

Les défenseurs syndicaux sont désignés par les organisations syndicales et formés par elles. En plus de vous aider à constituer votre dossier, les défenseuses vous accompagnent le jour de l'audience.

Autre question, et s'il n'y a pas de syndicats dans son entreprise, on fait comment dans ce cas ?

À la CGT, nous sommes organisés en **unions locales** dans de nombreuses villes, vous pouvez contacter et rencontrer des militants et militantes de ces organisations.

Nous avons également des **organisations professionnelles** que nous appelons **fédérations** et qui peuvent également vous répondre.

Vous pouvez vous adresser à l'**AVFT** (Association Européenne contre les violences faites aux femmes au travail). Vous trouverez sur le site les demi-journées consacrées à l'accueil téléphonique.

Sachez par ailleurs que le **Défenseur des Droits** peut également être saisi et il a un large pouvoir d'investigation sur le lieu de travail.

Vous pouvez, **vous-même, rédiger un courrier à l'employeur**. Attention de bien y mentionner le harcèlement, vous trouverez des courriers types dans la boîte à outil sur le site de l'AVFT.

Le fait de préciser qu'il s'agit de harcèlement permet de protéger les victimes et les témoins de représailles.

Bon d'accord, il y a possibilité de contacter plusieurs acteur·rice·s. Mais, par ailleurs, est-ce que l'inspection du travail peut être un point d'appui ?

Oui, l'inspection du travail est un point d'appui !

L'inspection du travail est avant tout un **conseil** pour le syndicat, comme pour l'employeur.

Dans le privé, elle peut **enquêter et constater des infractions**, elle dresse un procès-verbal et met en demeure l'employeur pour l'obliger à se conformer au droit.

En tout état de cause, quand il y a un **droit d'alerte**, il faut informer l'inspection du travail en le mettant en copie.

Pour la fonction publique prérogatives sont restreintes, mais :

- Dans la **fonction publique hospitalière**, l'inspection du travail peut être présente dans les réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).
- Dans la **fonction publique d'État**, c'est l'inspection santé et sécurité au travail qui peut être sollicitée pour son rôle de conseil et d'expertise.
- Dans la **fonction publique Territoriale**, l'agent ou agente chargé·e de l'inspection peut être également mobilisé·e pour proposer des mesures qui peuvent améliorer la santé et la sécurité au travail.

Elle est **essentiellement saisie en cas de contentieux ou de litiges, mais elle peut intervenir bien avant** et notamment **dans le cadre de la prévention**.

Trop peu d'employeurs sont aujourd'hui en conformité avec leur obligation de prévention et nous avons tout intérêt à les y contraindre.

Alors tout ça, c'est très bien mais bon, la question centrale c'est quand même comment faire pour que les violences disparaissent, pour que nous puissions travailler sans sexisme ni violences ?

La CGT avec son collectif femmes mixité porte de nombreuses propositions sur le sujet.

5 points principaux :

- 1) Le premier problème, c'est que si la loi pose clairement l'obligation de prévention de l'employeur, elle ne prévoit aucune sanction pour les employeurs qui ne la respectent pas. Le résultat ? Plus de 80 % des entreprises n'ont pas de plan de prévention en matière de violences sexistes et sexuelles... En matière de sécurité routière, on sait bien que le seul moyen que les limites de vitesse soient respectées, c'est qu'il y ait des amendes pour les chauffards. Pourquoi en serait-il autrement en matière d'égalité professionnelle et de violences ? La première chose, c'est donc de **donner aux inspections du travail les moyens de sanctionner les employeurs** qui n'ont pas de plan de prévention. Il faut aussi rendre obligatoire la négociation de ces plans de prévention avec les syndicats. C'est un des éléments qu'il faut changer dans la loi, et c'est loin d'être le seul. Donc quand vous

entendez le gouvernement ou des employeurs dire que l'arsenal législatif est déjà complet, c'est archi faux. D'ailleurs, rien que le terme "arsenal" législatif est à proscrire car il laisse croire que la loi ferait peur...L'ampleur des violences au travail démontre tout l'inverse malheureusement....

- 2) La deuxième chose, c'est qu'il faut **une obligation de formation et de sensibilisation**. Former tous les représentant·e·s du personnel, tous les manager·euse·s, tous les ressources humaines pour le privé, comme pour le public. Et aussi tou·te·s les professionnel·le·s, les magistrat·e·s, policier·ère·s, inspecteurs et inspectrices du travail, médecins...n'ont toujours pas de vraie formation sur les violences sexistes et sexuelles. Et il faut aussi sensibiliser très largement l'ensemble des travailleur·euse·s. La CGT propose tout simplement qu'à l'image de ce qui existe en matière de sécurité dans les métiers industriels, il soit obligatoire d'organiser au moins chaque année une heure d'information et de sensibilisation de tous les travailleur·euse·s sur le sujet. Comment cela fonctionnerait ? De façon très simple, un peu comme cette heure d'information syndicale: les dirigeant·e·s réunissent les travailleur·euse·s sur leur temps de travail, expliquent et définissent les violences sexistes et sexuelles qui sont interdites, présentent la procédure de l'entreprise ou de l'administration pour celles et ceux qui sont victimes ou témoins, et les sanctions encourues pour les agresseurs. C'est tout simple mais cela permettrait déjà de reposer les interdits, cela aiderait comme on dit à ce que "la peur change de camp". C'est ce que la CGT a obtenu à la Tour Eiffel, où l'ensemble des salarié·e·s ont une sensibilisation de 4 heures chaque année assurée par l'AVFT, l'association de référence de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- 3) Ensuite, il faut **protéger les victimes**. Trop souvent, c'est la double peine et la victime de violences est aussi victime d'une mutation forcée, d'une placardisation, voire d'un licenciement. Ou contrainte à la démission ou à l'arrêt de travail parce que la situation n'est pas réglée et que l'agresseur n'est pas sanctionné. Il faut mettre en place une procédure claire sur chaque lieu de travail : Garantir une protection immédiate de la victime, avec une prise en charge automatique de tous les frais par l'employeur (frais médicaux, psychologiques, d'avocat...), une enquête impartiale, qui associe les représentant·e·s du personnel, avec une suspension du salarié mis en cause le temps de l'enquête pour que les victimes ou témoins ne soient plus en contact avec lui.
- 4) La CGT a gagné, en 2018, la création de **réfèrent·e·s harcèlement violences**. Il s'agit de représentant·e·s du personnel, élu·e·s au Comité Social et Économique (CSE), qui ont la casquette de réfèrent·e·s harcèlement violences. Dans les entreprises de plus de 250 salarié·e·s, il y a aussi l'obligation de nommer un réfèrent harcèlement côté direction, chez les ressources humaines. C'est un premier point d'appui, mais ces réfèrent·e·s n'ont pas de moyen d'action particulier, ni de rôle clairement défini. Il faut commencer par leur donner droit à une semaine de formation, leur donner des heures de délégation pour qu'ils et elles puissent jouer leur rôle. Et il faut les démultiplier et mettre en place des réfèrent·e·s de proximité. À Cap Gemini, entreprise qui se limite à appliquer la loi, la référente harcèlement sexuel a dans son périmètre plus de 5000 salarié·e·s... À la Tour Eiffel par contre, la CGT a obtenu la création de référents de proximité.

- 5) Il faut que les salarié·e·s des entreprises où il n'y a pas de syndicat, et cela concerne malheureusement beaucoup de monde, puissent être défendus et accompagnés face à l'employeur. Nous demandons donc à ce que les **conseiller·ère·s du salarié**, qui accompagnent actuellement les salarié·e·s concerné·e·s par une procédure de licenciement, puissent également accompagner et défendre les salarié·e·s victimes de harcèlement sexuel face à l'employeur.

Il faut insister sur l'enjeu de travailler, sur l'environnement de travail, pour **garantir un environnement non sexiste**.

Quand on travaille entouré de blagues sexistes, d'image dégradantes de femmes... cela infériorise en permanence les femmes, cela conditionne à accepter les violences. Il faut donc tout simplement commencer par interdire toute image portant atteinte à la dignité des personnes, et par bannir les propos sexistes, LGBTphobes et racistes ou à caractère sexuel.

Cela n'a pas sa place sur un lieu de travail, c'est tout ! Et l'encadrement a un rôle central à jouer.

Autre chose simple et déterminante, les sanitaires et les vestiaires. Bien souvent dans les métiers non mixtes où les femmes sont minoritaires, elles ne disposent même pas de sanitaires ou de vestiaires isolés. Il faut donc des lieux de travail garantissant la dignité sur le lieu de travail, et s'assurer de la condamnation des propos interpellations et blagues sexistes.

Petit focus pour la fonction publique : Les employeurs publics montrent-ils l'exemple ?

On pourrait croire que dans la Fonction publique, l'exigence d'exemplarité est de mise mais malheureusement, il n'en est rien et nous avons, il y a peu de temps, en intersyndicale interpellé la ministre de la Fonction Publique sur la nécessité d'agir.

De plus en plus, nous sommes saisis de situations où malgré tous les guides, les circulaires et chartes, les employeurs publics sont totalement défaillants : aucune information faite aux agent·e·s victimes sur leurs droits (protection fonctionnelle, déclaration en accident de travail...), des non renouvellements de contrat pour des victimes de harcèlement, des agent·e·s victimes qu'on a écarté du collectif de travail et l'agresseur est toujours en place...

Nous n'avons pas de données spécifiques dans les rapports établis par la Fonction publique, mais nous avons obtenu qu'enfin des indicateurs prennent en compte la question des violences : le nombre de signalements, le suivi des mesures prises et avons porté la question des violences conjugales et du suivi des mesures prises. Nous scrutons la sortie du texte pour voir si cet aspect fondamental est bien présent.

Mais plusieurs enquêtes que nos militant·e·s ont pu mener montrent que la Fonction publique est loin d'être un environnement de travail exempt de violence et de sexisme. Elles confortent les chiffres globaux que nous avons présentés. Une très forte présence du sexisme, et des faits de violences subies par une femme sur trois.

Depuis peu, de nouvelles obligations ont été fixées pour les employeurs publics (État, Territoriale et Santé) :

- 1) des **dispositifs de signalement des violences, harcèlement sexiste et moral, agissements sexistes et discriminations** devraient ainsi exister depuis mai 2020, afin que dans n'importe quel service, collectivité ou établissement puisse être saisi par les agent·e·s victimes ou les témoins. Or sur de nombreux lieux de travail, ces dispositifs de signalement, de traitement et d'accompagnement des victimes ne sont pas mis en place. Nous avons alerté sur la nécessité de négocier avec les syndicats leur mise en place, de consulter les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène sécurité et condition de travail (CHSCT) et de donner tous les moyens humains et de formation aux personnels qui exercent ces missions.
- 2) la **prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** sont un des 4 axes obligatoires des plans d'action que chaque ministère, établissement public ou hospitalier ou encore collectivité territoriale devait élaborer avant le 31 décembre 2020. Aujourd'hui cette échéance a disparu des radars car les négociations sur l'égalité sont loin d'être la priorité et le mécanisme contraignant fait que les pénalités financières ne seront possibles que si un employeur public n'a pas élaboré de plan 9 mois après cette échéance pourtant prévue dans la loi. De plus, cette contrainte n'est que sur la forme, pas d'obligation de résultat et pas de budgets dédiés.

Dans le même temps, les réformes en cours vont à contre sens des exigences d'égalité et de lutte contre les violences avec la suppression des CHSCT qui sont pourtant des instances incontournables pour la lutte contre les violences.

Les agent·e·s sont aussi dans l'exercice de leurs missions confronté·e·s à des suppressions drastiques des effectifs, un manque de formation, qui rendent leur mission impossible pour agir contre les violences. L'inspection du travail est un exemple de cette politique totalement paradoxale (restructurations, remises en cause de l'indépendance des inspecteurs et inspectrices et des effectifs totalement insuffisants, absence de formation sur ces thématiques fondamentales), mais on pourrait aussi parler de l'éducation, de la santé, du travail social et l'action sociale, de la police, de la justice (ministère dans lequel les conseiller·ère·s d'insertion et de probation ont plus de 100 personnes à suivre pour leur réinsertion dans le même temps, autant dire mission quasi impossible)

Nous exigeons de véritables politiques publiques ambitieuses, des financements à la hauteur des besoins pour agir efficacement contre les violences au travail et dans la vie.

Se pose aussi la question de ce que l'on peut faire face à l'employeur pour aider une femme victime de violence conjugale ?

Il s'agit d'une question très importante car cela concerne **230 000 femmes par an** ! Elles sont victimes de violences, soit physiques, soit morales, soit psychologiques, soit sexuelles, soit administratives, soit financières par leur conjoint ou ex-conjoint...

Il faut se débarrasser de cette idée entretenue par les employeurs que les violences conjugales n'ont aucun lien avec le travail. C'est totalement faux !

L'employeur n'en n'est bien sûr pas responsable. Par contre, il a la responsabilité de protéger l'emploi de la victime, de garantir son droit au travail.

Et c'est très important car la première conséquence des violences conjugales, c'est souvent de perdre son boulot. Pourquoi ? Parce que les violences ont un impact sur la santé physique et psychique des femmes. Elles peuvent ne plus être en capacité de faire correctement leur travail: multiplication des arrêts de travail, des retards, des erreurs professionnelles... ou bien les victimes sont dans une addiction, par exemple l'alcool qui ne leur permet plus d'assurer leur travail... Parce que par exemple : elle ne peut plus s'y rendre, car elle y serait immédiatement retrouvé par son conjoint violent, ou parce qu'elles doivent faire énormément de démarches sur leur temps de travail, ou encore, tout simplement, parce qu'elle n'a plus la force.

De nombreuses victimes sont donc licenciées. Pourtant leur travail, cela doit être l'endroit de leur émancipation, car c'est ce qui garantit leur indépendance économique, donc notre action syndicale est importante sur cette question. C'est justement ce qui leur permet d'échapper aux phénomènes d'emprise et de fuir leur conjoint violent.

Nos revendications c'est de gagner:

- une interdiction de licenciement ;
- des droits à absences rémunérées pour que les victimes puissent effectuer toutes les démarches nécessaires sur présentation d'un certificat, plainte, main courante, intervention d'une assistante sociale ou médecin, les victimes de violences conjugales doivent avoir droit au minimum à 15 jours de congés pour pouvoir faire leurs démarches. C'est ce qu'a gagné la CGT à la CNAF, la caisse nationale d'allocation familiale, dans un accord exemplaire ;
- des droits à mobilité géographique ou fonctionnelle. Nous avons eu plusieurs cas de femmes victimes de violences, pour lesquelles, malgré la plainte déposée, l'employeur refusait la mobilité géographique ! Conséquence: la victime doit choisir entre risquer sa vie ou perdre son travail...! Et ça c'est inadmissible !

Une question précise :

Je suis hôtesse d'accueil et je suis victime de harcèlement sexuel. Je suis sous-traitante, Qui interpeller ? Mon employeur ou mon donneur d'ordre ?

J'ai envie de dire : « **Les deux** mon capitaine ! ».

Pour ce type de salariat, c'est à dire les femmes qui sont en prestation ou mises à dispositions chez le client, il y a une double difficulté. Une problématique un peu différente, de celle des salarié·e·s qui travaillent chez l'employeur.

Une hôtesse d'accueil peut très bien avoir été embauchée par un employeur dont le siège social se trouve dans le 92 et être postée dans une entreprise dans le Var, à des centaines de kilomètres, chez un concessionnaire auto, une entreprise quelconque...

Lorsqu'elle subit du harcèlement sexuel ou de la violence sur son poste de travail, son employeur direct n'est pas présent. **La relation commerciale, trouble et complique la situation.** L'hôtesse se demande à qui elle doit s'adresser. Le client ou l'employeur ? Si le client se plaint à l'employeur, que se passera-t-il ? Vais-je être licenciée ? Sachant qu'en général, c'est souvent le cas.

Régulièrement, le client se plaint à l'employeur « et bien, écoutez, votre hôtesse, moi j'ai un souci avec elle, je préférerais qu'on en change... finalement ». Très souvent ce genre de situation ne nous est pas relayé. Les femmes quittent leur poste sans en parler, ni porter plainte.

Dans ce cas, **la responsabilité première, est effectivement celle de l'employeur**, qui est, comme nous l'avons dit tout à l'heure, responsable de la santé et sécurité de ses salarié·e·s, même à disposition chez un client. Il doit donc être prévenu.

Ensuite, je lui conseille de **contacter, les représentants du personnel et syndicats de son entreprise** et qu'ils informent ensemble les employeurs, c'est-à-dire l'entreprise et le client chez qui le travail est réalisé.

Ensuite, le donneur d'ordre ou client a aussi une responsabilité puisque les faits se sont passés dans son entreprise. Donc, oui, il faut l'alerter et le responsabiliser. C'est aussi la responsabilité de votre employeur d'intervenir auprès du donneur d'ordre. Là aussi, n'hésitez pas à solliciter les représentants du personnel et syndicats du donneur d'ordre pour qu'ils alertent leur employeur. La difficulté dans cette situation est de prévenir différent.e.s acteurs et actrices conjointement.

Il faut savoir, qu'entre donneur d'ordre et employeur, il existe une obligation de mettre en place un plan de prévention des risques qui lie les 2 entités. Cette obligation les oblige à tenir compte des conditions de travail de chaque salarié.e, quel que soit la relation contractuelle, et le harcèlement sexuel en fait partie.

Question d'un militant qui demande : quels sont les points de vigilance à avoir sur le plan de prévention des violences ?

L'employeur est obligé d'inscrire le harcèlement sexuel dans le Document Unique d'Evaluation des Risques, et d'y faire figurer ses mesures de prévention. C'est le premier point à aller vérifier si vous êtes confronté à une situation de violences, qui va vous aider à prouver que l'employeur n'avait pas rempli ses obligations de prévention. Il est important de savoir que l'environnement doit s'entendre très largement: la violence entre les salariée.e.s mais aussi celle commise par des clients, patients ou usagers par exemple une hôtesse d'accueil va être particulièrement exposée,

Tous les salarié.e.s quel que soit leur statut et leur employeur doivent être concernées ne pas oublier les apprenti.e.s, les élèves, stagiaires, les situations de sous-traitance.

Il y a des facteurs de vulnérabilité aggravants qu'il faut identifier : pas ou peu de mixité dans l'équipe de travail, la précarité de l'emploi, le travail isolé (on peut donner quelques exemples aides à domicile, postières, livreuses, femmes de chambre...) le fait d'être en contact avec des clients, des usagers, personnes en situation de handicap, ...

Il doit y avoir une définition large du lieu de travail, espaces publics et privés, pauses, repas, sanitaires, vestiaires, déplacements, formation, communications, logement fourni, trajets domicile travail, et des mesures de protection pour garantir le droit au travail des victimes de violences intrafamiliales comme on l'a vu.

Il est important d'exiger des outils d'évaluation des violences : enquêtes régulières auprès des salariées, des indicateurs précis : suivi du nombre de faits de violences sexistes et sexuelles internes externes, baromètre sur les perceptions des violences, suivi des mesures mises en place par l'employeur pour les faits au travail et les violences conjugales.