

Trois questions à Raphaëlle Manière, pilote de la cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles

La cellule de veille travaille avec la « boîte à outils » du droit du travail et non celle du droit pénal. Les membres ne se définissent pas comme des juges : la cellule a un rôle consultatif et d'expertise, elle permet la mise en lumière de rapports de force internes. Elle met des mots sur les faits qui lui sont relatés par les victimes, elle les qualifie au regard des « valeurs » CGT, mais pas pénalement. Pouvoir dire à la victime de quoi elle a été l'objet est important pour elle. De même pour les organisations, cela peut leur permettre de comprendre une situation particulière...



1- Pourquoi la CGT a mis en place une cellule de veille ?

Avec le collectif femmes mixité en 2015-2016, nous nous sommes rendu compte que des militantes avaient à la fois subi des violences sexuelles et parfois supporté en plus une mise à l'écart dans la CGT. Aussi, face à cette double peine, nous voulions trouver un dispositif qui permette à ces femmes d'être « entendues », et de conserver leur place dans notre syndicat, tout en le faisant « bouger ». En novembre 2016 nous avons proposé à la direction confédérale de nous doter d'un outil – la cellule de veille –, qui puisse aider toute la CGT à progresser et qui apporte, en même temps, protection et écoute pour les femmes victimes de violences dans notre organisation. Nous souhaitons également que ce soit un outil qui aide les dirigeants et les dirigeantes à résoudre ces problèmes de violences, à organiser des environnements non sexistes dans les lieux de militantisme. Cet outil a été créé en novembre 2016, un an avant la « déflagration » Weinstein. C'est important de le souligner parce que la direction confédérale a eu véritablement une volonté politique « forte » afin que nous puissions nous transformer nous-mêmes, si nous voulons in fine

transformer la société. Tant que perdureront ces violences vis-à-vis des femmes, autant dans la CGT que dans la société, nous ne pourrons pas parvenir à une égalité véritable. Nous avons posé comme postulat de départ que la condition sine qua non de l'égalité femmes hommes dans la société, au travail ou à la CGT passait par l'éradication des violences sexistes et sexuelles. C'est pourquoi nous nous devons d'être exemplaires afin de faire vivre nos valeurs de respect, de démocratie, d'égalité et de féminisme dans la CGT. Je suis la pilote de la cellule de veille et nous sommes huit membres, à parité femmes hommes, mandatés par nos fédérations et unions départementales. Nous considérons que les violences faites aux femmes portent atteinte à leur dignité. Cela entretient les inégalités, car tout un processus de domination est à l'œuvre dans ces situations. Il n'y a pas de démocratie possible, y compris chez nous, tant que les relations ne sont pas équilibrées.

Composition de la cellule de veille

Maryse Dumas
Gilbert Garrel
Raphaëlle Manière
Nicolas Perry
Sabine Reynosa
Guillaume Sprang
Maryse Thaeron
Fabrice Zangara

2- Quels changements cela a engendrés dans la CGT ?

Tout d'abord, ce n'est pas parce que la cellule est mise en place depuis seulement novembre que les organisations ne réglent pas auparavant des situations de violences de ce type. Les fédérations, les UD, les UL, les syndicats gèrent au quotidien ces problèmes de sexisme, mais parfois les victimes ne sont pas ou mal « entendues ». D'où la nécessité de nous doter d'une cellule qui soit un dispositif de « dernière alerte ». Nous devenons alors leur porte-voix pour monter un dossier, en recueillant la parole

des victimes et étayé par un faisceau d'indices. Cela nous est précieux afin de « qualifier » une situation : est-on face à du harcèlement moral à caractère sexiste, des agissements sexistes, ou du harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou bien un viol ? Aussi les échanges avec la victime nous permettent de qualifier des faits, pour

« Mais ce qui a fondamentalement changé, c'est la conscientisation de la gravité des violences. À la faveur des débats dans la société provoqués par MeToo, s'est affirmée une prise de conscience de la gravité des agissements sexistes [...]. »

ensuite les transmettre à l'appréciation du collectif de direction qui aura à prendre les « bonnes » décisions. La cellule est avant tout un lieu d'écoutes et de discussions avec les victimes. Nous ne mélangeons pas les rôles, nous ne sommes pas psychologues, nous avons nos limites ! Ce qui a évolué également en positif, c'est l'émergence de débats dans les collectifs de direction et dans la CGT. La question des violences est une question politique. Comme indiqué dans nos statuts, la CGT se bat contre toutes les formes de domination et le patriarcat en est une. Aussi, ce débat nous grandit mais ce n'est pas simple pour autant. Car souvent cela clive les collectifs de direction. Les dossiers ne sont pas linéaires, ils ont leurs propres caractéristiques, et nous avons encore du travail à faire là-dessus. Mais ce qui a fondamentalement changé, c'est la conscientisation de la gravité des violences. À la faveur des débats dans la société provoqués par MeToo, s'est affirmée une prise de conscience de la gravité des agissements sexistes, et du harcèlement, qui peut conduire à une mésestime des femmes. Ce mouvement a pointé les violences au travail, dans le sport, la politique... grâce aux témoignages de femmes et la viralité des réseaux sociaux a fait le reste. Il a permis d'identifier les violences et les mécanismes de domination qui sont à l'œuvre partout, y compris à la CGT. Nous instruisons principalement des dossiers de harcèlement moral à caractère sexiste et agissements sexistes. Nous les situons davantage dans les « recoins » du sexisme. Des pratiques syndicales, avec des mises à l'écart « non dites », mais que les femmes ont identifiées. Ainsi, notre travail met en lumière ces mécanismes de domination qui peuvent parfois « échapper » à une direction. Par contre, ils ne sont jamais « inconscients » de leurs instigateurs. Ils les ont mis en place, parce qu'ils ont face à eux une camarade « tenace », « militante », et qui fait du « bon boulot ». Certains peuvent se sentir parfois menacés... Aussi la volonté au plus haut niveau de la CGT de ne pas laisser passer ces situations de violences, et le fait qu'émerge une conscientisation dans la société depuis l'affaire MeToo, tout cela nous a permis d'avancer et de rencontrer moins de défiance concernant le rôle de la cellule, même si celle-ci n'a pas encore complètement disparu. Nous ne sommes pas une entité « hors sol » dans la CGT. Notre secrétariat est rattaché à la direction confédérale et nous agissons au service des militants et dirigeants. C'est un outil créé à leur service. Cependant, il nous reste à améliorer la prise en compte des victimes : du recueil de leurs témoignages, à l'écoute et au suivi de la résolution des violences de la part des organisations de la CGT. En effet, nous nous sommes

aperçus que trop souvent les dirigeants et dirigeantes appréhendent ces dossiers comme une « patate chaude » ! Ce n'est pas simple de régler en interne ces situations de violences, où les victimes sont parfois traumatisées avec des impacts sur leur santé. Aussi elles ont besoin de se sentir « épaulées et suivies » et ça n'est pas toujours le cas malheureusement, donc ça reste quelque chose à améliorer. Deux autres problèmes : le suivi psychologique et la question de la justice. Comment politiquement la CGT se donne les moyens d'être « aidante » sur ces champs-là aussi. Tout cela est en cours de réflexion. La CEC de décembre nous a demandé de réfléchir à de nouveaux dispositifs pour que justement nous apportions une « aide globale » aux femmes victimes.



Des outils pour la cellule de veille : affiches, stickers, livret...



3-Comment la cellule de veille est saisie ?

Nous sommes saisis soit directement par une victime, soit par des témoins, soit par une organisation, par mail – celluleviolences@cgt.fr – ou par téléphone. En premier lieu, nous nous assurons que nous sommes bien dans notre champ de compétences, c'est-à-dire que nous sommes sollicités pour des violences sexistes et sexuelles, pour pouvoir prendre en compte le dossier. Nous sommes contactés plutôt en dernier recours. Une organisation de la CGT, comme une UD ou une fédération peut nous saisir aussi afin d'être aidée à résoudre des situations de violences, nous demander de recueillir la parole de femmes... Nous traitons cinq dossiers officiellement par an. Mais aujourd'hui on assiste à une montée en puissance de demandes d'aides « officielles » des orgas. Des syndicats ou des UD nous appellent et « en off » nous les aidons à caractériser une situation de violences. Nous pouvons dans ce cas apporter notre écoute et contribuer à la résolution du problème. Pour moi c'est un indicateur positif de la conscientisation des dirigeants et dirigeantes quant à la nécessité de résoudre les violences et d'agir. Aussi quand elles ne savent pas, au lieu de céder à l'immobilisme et de ne rien faire, les orgas peuvent se tourner vers nous, et on les accompagne. Mais le plus souvent ce sont des militantes qui nous saisissent. Beaucoup de situations ne sont pas encore résolues, malheureusement. Nous sommes plutôt dans un processus de changements à la CGT. Et c'est un processus qui va être long. Mais ce qui est intéressant, c'est qu'il existe maintenant une volonté politique forte. Nous avons créé des outils à la demande de la direction confédérale. Si aujourd'hui ils ne sont pas encore connus, je ne doute pas que dans les mois qui viennent ils le seront. Les directions vont se les approprier pour organiser des environnements non sexistes. Nous sommes dans un processus égalitaire mais beaucoup de chemin reste à parcourir pour que les femmes trouvent leur place notamment dans les sphères de pouvoir. Sur les cinq dossiers « officiels » que nous avons traités, un seul a vu sa situation pleinement résolue. C'est pour cela que la formation est importante. Nous avons créé un module d'une journée qui s'adresse à tous les membres de la CEC. La première session est le 5 mai, cela ne dure qu'une journée, dans un lieu « neutre », le centre Jean-Pierre Timbaud. Nous espérons en 2021 former tous les dirigeants et dirigeantes de la direction confédérale à leur rôle contre les violences faites aux femmes.

Divergence images

**Stop aux
violences
sexistes et
sexuelles
à la CGT
comme
ailleurs**



 celluleviolences@cgt.fr

Gradation des violences sexistes et sexuelles

Comportement	Définition
Exprimer poliment dans un contexte adapté son envie de connaître une personne ou de la revoir, et respecter ses décisions, ses désirs et ses goûts, ainsi que son éventuel refus	SÉDUCTION
Faire des blagues sur les blondes	SEXISME
Faire un commentaire sur le physique ou la tenue d'une personne qui n'a rien demandé ou qu'on ne connaît pas	SEXISME
Tenir des propos salaces	HARCÈLEMENT SEXUEL
Faire un commentaire sur les fesses ou les seins d'une personne qui n'a rien demandé	HARCÈLEMENT SEXUEL
Insister après un refus ou une absence de réponse	HARCÈLEMENT SEXUEL
Afficher des images à caractère pornographique sur son lieu de travail	HARCÈLEMENT SEXUEL
Envoyer des SMS ou mails sexuels à une personne qui n'a pas consenti à ce « jeu »	HARCÈLEMENT SEXUEL
User de sa position pour obtenir un acte de nature sexuelle	HARCÈLEMENT SEXUEL
Menacer une personne pour qu'elle accepte des avances	HARCÈLEMENT SEXUEL
Toucher/pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti	AGRESSION SEXUELLE
Embrasser une personne par surprise ou contre son gré	AGRESSION SEXUELLE
Plaquer une femme contre un mur en dehors de tout rapport consenti et mutuel	AGRESSION SEXUELLE
Forcer une personne à effectuer une fellation	VIOL
Introduire un objet dans l'anus ou le vagin d'une personne sans son consentement	VIOL

Agressions sexistes et sexuelles : que dit la loi ?

« En réunion syndicale, il a pris avec son portable des photos de mes jambes et les a partagées avec les camarades sur WhatsApp ! Je me suis vraiment sentie salie, prise comme un objet, je n'ai pas envie de retourner en réunion ! »

UPSKIRTING

La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a pour objet de mieux prévenir les violences, mieux accompagner les victimes et mieux sanctionner les agresseurs.

Les nouvelles formes d'agressions sont désormais prises en compte : raids numériques sur les réseaux sociaux, upskirting ou voyeurisme, drogue du viol.

L'upskirting (le fait de regarder ou photographier sous les jupes des filles et des femmes dans les lieux publics) est un **délit de captation, d'enregistrement et de transmission d'images impudiques** commis à l'insu ou sans le consentement de la personne.

☛ Le Code pénal prévoit des peines pouvant aller jusqu'à **un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende**.

AGISSEMENTS SEXISTES

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » Ce qui relève du « sexisme ordinaire » par exemple : **remarques et blagues sexistes ; incivilités, marques de mépris, interpellations familières dirigées contre les personnes à raison de leur sexe ; formes de séduction non souhaitées ; réflexions non désirées sur la grossesse et la situation de famille, réflexions malveillantes, humiliantes ou faussement bienveillantes liées au sexe de la personne, sur l'apparence physique et les aptitudes ; email, messages (SMS) et affichages sexistes.**

☛ Peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur pouvant aller du **simple avertissement et blâme jusqu'au licenciement**.

« Lors d'une distribution, il m'a dit que je me sapais comme un sac à patate. Je me suis sentie humiliée. Je ne retournerai pas distribuer ! »

« J'ai retrouvé des images pornos dans mon casier au syndicat. Je suis furax et je ne sais même pas qui engueuler. »

Ici
l'environnement
est non sexiste



« Il a voulu m'embrasser de force sur la bouche ! Je me suis sentie agressée, j'étais sidérée. Depuis j'évite les endroits où il traîne. »

AGRESSION SEXUELLE

Article 222-22 du Code pénal : « Constitue une agression sexuelle toute 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.

☛ Les agressions sexuelles sont punies de **cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende**.

« J'ai reçu 100 SMS de ce mec en trois jours ! Je me suis sentie très très mal quand il a fallu retourner en manif' car j'avais peur de le voir. »

HARCÈLEMENT SEXUEL

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel — Art. 222-33-I : « 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.

II. 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 mentionnés aux I et II sont punis de **deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros 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. »



EXHIBITION

C'est l'action de montrer ses organes génitaux en public. Elle est reconnue comme un délit depuis 1994 au travers de l'article 222-32 du Code pénal.

☛ Le Code pénal prévoit des peines pouvant aller jusqu'à **1 an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende**.

« Ils m'ont appelée dans le bureau. Il a baissé son pantalon pour me montrer son sexe. Tout le monde rigolait. Je me suis enfermée dans mon bureau et j'ai pleuré. Je ne veux plus militer avec ce gars ! »

VIOL

Article 222-23 - Modifié par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. » 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.

☛ Le viol est puni de **quinze ans de réclusion criminelle**.

Textes de références de la CGT

Extrait du Préambule

« La CGT lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre toutes les formes de domination ».

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 travailleur-se-s 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.

52^e Congrès de la CGT (2019):

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 l'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 acti-

tivité 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.

La Charte Égalité femmes/hommes (2007)

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.

Les 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.

La charte des élu·e·s et mandaté·e·s

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 salarié·e·s ainsi que des orientations de la CGT définis 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 oeuvre des orientations de la CGT ».

