

**POUR UN  
CADRE COMMUN  
D'ACTION  
CONTRE  
LES VIOLENCES  
SEXISTES  
ET SEXUELLES  
DANS LA CGT**



En février 2023, le CCN s'est doté d'un cadre commun d'action (CCA) contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans la Cgt.

Le CCA a pour objectif d'aider les organisations confrontées à des VSS à résoudre la situation. Elles peuvent ainsi agir dans un cadre collectivement validé qui respecte nos textes et valeurs. L'objectif est d'agir pour la protection des victimes, de prendre des décisions politiques, et de mettre en œuvre une culture de la protection et d'égalité dans la Cgt. Le cadre commun ne peut en aucun cas se substituer à la justice pénale.

La Charte Egalité femmes/hommes adoptée par le CCN en 2007 et annexée aux statuts de la CGT par le 50<sup>e</sup> congrès, précise : « Les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein donc condamner et agir contre tout comportement sexiste. »

En 2016, la Commission Exécutive de la Cgt se dote d'un outil pour y contribuer : La cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles internes à la Cgt. Elle définit son rôle, sa composition et ses missions au travers d'une note de cadrage.

La Cgt franchit un cap en février 2023, en adoptant en CCN un cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles internes à la Cgt en s'appuyant sur l'expérience de la cellule.

L'expérimentation du cadre commun d'action a permis d'identifier que c'est l'outil dont la Cgt a besoin pour parvenir ensemble à faire progresser des rapports militants fondés sur la confiance et le respect mutuels entre les femmes et les hommes qui composent l'organisation.

Le 54<sup>eme</sup> Congrès permet de passer une nouvelle étape avec l'annexion aux statuts du cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans la Cgt.

Il nous engage pleinement à prendre nos responsabilités politiques sur la base de nos valeurs d'égalité et de nos règles de vie indépendamment du droit pénal, de s'engager dans la prévention des violences en son sein, et de prendre toute décision nécessaire pour assurer la protection des victimes.

Dans ce cadre commun, l'écriture égalitaire est utilisée pour désigner les victimes et les personnes mises en cause, pour autant nous rappelons que les violences sexistes et sexuelles sont une des manifestations du système patriarcal et qu'elles sont massivement commises par des hommes envers des femmes. A titre d'exemple, le haut conseil à l'égalité dans un rapport publié en 2025 fait état que 93 % des victimes majeures de viol sont des femmes, que 87 % des victimes mineures sont des filles et que 97 % des mis en cause sont des hommes.



## **POUR UNE ÉTHIQUE DU MILITANTISME CGT**

*Promouvoir une CGT débarrassée de tout comportement sexiste et de violence, dans laquelle les rapports militants sont fondés sur le respect mutuel est une condition essentielle pour que la CGT joue pleinement son rôle dans le salariat tel qu'il est devenu. Elle doit se transformer pour être attractive, offensive et efficace tant pour les femmes que pour les hommes. À cet égard, à l'appui des valeurs fondamentales rappelées dans le préambule des statuts et des documents de congrès, nous développons une éthique du militantisme CGT : engagé, désintéressé, au service de l'intérêt collectif, et intrinsèque quant à l'attitude à avoir dans les rapports humains. Ainsi, le sexisme, le racisme, les LGBTphobies ou le soutien à des partis d'extrême droite sont bannis dans l'organisation. Chaque fois que l'un ou l'une de ses militantes s'exprime en étant connu·e pour son appartenance à la CGT, c'est toute l'organisation qui se trouve de fait engagée par son comportement. D'où l'importance du respect de nos règles communes et des valeurs de notre organisation.*

## **A | Bannir de la CGT les comportements sexistes**

Le sexisme est la première violence exercée à l'égard des femmes. Il est présent dans la société, dans le travail et aussi dans la CGT. Il conduit à sous-estimer l'apport des femmes syndiquées à l'organisation et les questions qu'elles portent. Il les fragilise dans leur militantisme. Il est l'une des causes des plus grandes difficultés des militantes à accéder aux responsabilités syndicales et à y rester. Il porte atteinte aux valeurs fondamentales de la CGT, à sa vie démocratique et à la crédibilité de son combat pour changer la société et les rapports sociaux.

Le sexisme est aussi le terreau qui favorise et banalise les violences sexuelles. Combattre le sexisme sous toutes ses formes et dans tous les lieux où il s'exerce est donc la première des exigences pour prévenir les violences au sein de la CGT.

Racisme, sexisme, validisme et LGBTphobies sont des outils du système d'exploitation patriarcal et capitaliste : ces systèmes de dominations et de discriminations se construisent, se structurent, interagissent et se renforcent les uns les autres sur la base d'une diversité d'expressions, de comportements et de mécanismes. Ils peuvent être aggravés s'ils se superposent. La CGT se doit d'être particulièrement vigilante face aux facteurs intersectionnels, qui peuvent maintenir, voire accentuer, les situations en divisant celles et ceux qui les subissent.

Ce combat doit être celui de toute la CGT, et en premier lieu celui des directions syndicales : nous devons rendre visible le caractère sexiste de certains propos, comportements voire d'environnements ou de pratiques. Les directions syndicales ont pour responsabilité de ne pas laisser perdurer des situations connues où des personnes peuvent se sentir mal à l'aise, moquées ou ignorées. Elles doivent créer des espaces de débats où chacune, chacun pourra exprimer son ressenti afin de parvenir à des modes de vie où tout le monde soit à l'aise et pleinement considéré et respecté.

Pour agir contre les violences sexistes et sexuelles dans notre organisation, les formations CGT à destination des directions syndicales doivent être rendues obligatoires (formation « les dirigeant·es et les violences sexistes et sexuelles dans la CGT »).

## MÉCANISME SPÉCIFIQUE POUR LES FEMMES DIRIGEANT-ES

*Les femmes dirigeantes se heurtent à des mécanismes spécifiques pour exercer pleinement leurs responsabilités. En effet, les rapports de genre faits de dominations et de subordination des femmes inscrits dans nos cultures depuis des millénaires sont plus que bousculés dès lors que des femmes exercent des responsabilités de premier plan, dans une organisation mixte voire majoritairement masculine. Le sexisme se manifeste alors de manière plus ou moins consciente par la contestation permanente de la légitimité de la militante à exercer cette responsabilité (« elle ne fait pas ce qu'il faut », « elle manque d'autorité » « elle n'a pas le charisme de son prédécesseur » ou bien « elle n'est pas assez politique » sont des propos régulièrement entendus). Il est souvent exigé des femmes d'avoir des compétences et des capacités supplémentaires par rapport à celles demandées aux hommes pour une même responsabilité.*

*Le sexisme se manifeste aussi par deux traits de comportements plus ou moins conscientisés : le paternalisme (« je vais t'aider, tu ne peux pas t'en sortir seule ») ou bien l'agression verbale voire physique, individuelle ou à plusieurs, visant à reléguer la dirigeante au rang d'une « femelle sans cervelle », avec laquelle tout serait permis. Ce type de comportement est courant : des femmes dirigeantes qui n'avaient jusqu'alors pas rencontré de problème particulier dans leur militantisme, se trouvent confrontées à des propos, des agressions, des violences à caractère sexuel, dès lors qu'elles exercent des responsabilités. C'est une façon de contester leur capacité à être dirigeante et de renvoyer toutes les femmes à un rôle subalterne et effacé.*

*Cette situation mérite une attention renforcée de toute l'organisation afin que les dirigeantes puissent exercer leurs responsabilités dans de bonnes conditions et qu'il devienne naturel qu'un grand nombre de femmes les exercent à tous les niveaux de la CGT.*

## B | Agir fermement en cas de violences sexistes et sexuelles :

Si l'on peut espérer que les violences sexistes et sexuelles soient plus rares à la CGT que dans l'ensemble de la société, elles y sont plus intolérables encore. Harcèlement et violences peuvent être le fait de syndiqué-e.s sans responsabilité ou de militant-e.s titulaires d'un mandat syndical ou d'une responsabilité à l'intérieur de l'organisation. Ils peuvent s'exercer à l'égard de personnes non syndiqué-es, syndiqué-e.s, militant-e.s, employé-e.s ou non de la CGT. Les faits ne sont pas moins graves quand ils se déroulent au sein d'un couple où au moins l'un-e des deux est syndiqué-e.

Dans tous les cas, la CGT doit considérer qu'il est de son devoir de faire cesser sans délai ces agissements contraires à ses valeurs. Elle doit les faire cesser sans délai et ainsi se démarquer de comportements qui portent atteinte aux valeurs fondamentales de l'engagement syndical. Elle doit aussi assumer ses responsabilités vis-à-vis des victimes. Chacun et chacune représente la CGT quand un mandat lui est confié par notre organisation, cela nous engage à avoir des comportements exemplaires.

Pour cela il faut :

### 1 | Le signalement des violences sexistes et sexuelles et la saisie de la Cgt :

La victime doit pouvoir être entendue, écoutée, comprise, avec empathie et sans jugement. Un espace de confiance et confidentialité doit lui être réservé.

La victime peut faire un signalement soit auprès de la cellule de veille, soit se tourner vers l'organisation Cgt territoriale ou professionnelle en qui elle a confiance.

La cellule de veille comme les organisations territoriales ou professionnelles peuvent être saisies soit par la victime, soit par un-e témoin soit par une organisation.

#### Dans le premier cas, lorsque la cellule de veille est saisie directement, cela entraîne :

La ou les victimes et/ou les éventuel-les témoins s'adressent directement à la cellule de veille sans informer leur structure d'adhésion.

Avant de contacter, les organisations concernées, la cellule de veille :

- échange avec la ou les victimes pour identifier la nature des violences, leur gravité, les organisations à contacter, l'identité de la ou des personnes mises en cause ainsi que leur lien avec les organisations...
- recueille l'accord de la ou des victimes pour contacter les organisations.

La cellule de veille, une fois l'accord de la ou des victimes recueilli, doit informer les organisations du signalement :

1. La cellule informe le ou la secrétaire général·e et éventuellement le ou la référent·e confédéral·e. Selon la volonté de la victime, la cellule lève son anonymat, informe sur l'identité de la ou des personnes mis-es en cause. L'organisation fera connaître à la personne mise en cause ce qui lui est reproché et sur décision du collectif de direction la suspend de ses mandats et de ses responsabilités syndicales pendant le travail de la cellule. Concernant les mandats électifs, l'organisation qui la mandate lui demande de suspendre ses activités au titre de ces mandats.
2. La cellule constitue un dossier comprenant l'établissement du faisceau d'indices — reprenant les paroles de la victime, les témoignages indiqués par la victime. Elle procède à l'analyse des faits, leur qualification et des préconisations,
3. La remise du dossier confidentiel de la cellule de veille à une commission *ad hoc*.

### Dans le deuxième cas, lorsqu'une organisation territoriale ou professionnelle est saisie directement :

- L'organisation doit proposer le soutien et le recueil de la parole par la cellule de veille. Si la ou les victimes ne souhaitent pas contacter la cellule de veille directement, l'organisation-recueil (ou les cellules fédérales/départementales) doit donner l'information du signalement à l'autre organisation Cgt concernée (de la personne mise en cause lorsqu'elle connaît son identité) avec l'accord de la ou des victimes. Elle doit également donner l'information à la cellule de veille qui est un soutien tout au long du processus.

De plus, l'information à la cellule de veille permet à celle-ci de pouvoir mettre en relation le dossier avec d'autres victimes potentielles et d'autres terrains de prédation dont n'aurait pas connaissance l'organisation-recueil.

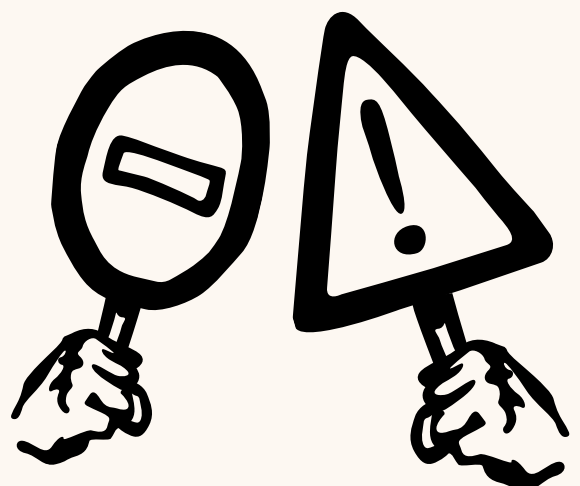
- L'échange avec la ou les victimes lors du signalement permet également de se faire une idée de la gravité des faits, des organisations à contacter, de l'identité des personnes mises en cause ainsi que leur lien avec les organisations.... Il permet d'informer la personne mise en cause de ce qui lui est reproché et de la suspendre de ses mandats le temps du travail de la commission,

- La mise en place d'une commission d'accompagnement de la victime (CAV) en territoire ou en fédération (ne pas rester sur le périmètre du syndicat seulement). Mandat·es par les organisations, soit d'un syndicat, d'une UL, UD et FD, elle peut être interprofessionnelle. Deux militant·es à parité la composent, sans 1<sup>èr-es</sup> dirigeant·es de l'organisation directement concernée. Ses membres sont formés aux VSS, et dans la mesure du possible ont du temps militant. Ils et elles n'ont pas de lien proche ni avec la victime, ni la personne mise en cause pour éviter tout conflit d'intérêt. Cette commission sera déléguée à une autre organisation lorsque la ou les victimes ainsi que les personnes mises en cause ont des influences syndicales trop importantes. Comme la cellule de veille, cette commission est au service des victimes, elle porte leur parole dans l'organisation en respectant la confidentialité et leur temporalité. Elle constitue un dossier confidentiel intégrant un faisceau d'indices, son analyse, la qualification des faits et des préconisations.

À chaque étape du travail de la commission, la cellule est disponible pour apporter son aide, ses conseils, son expertise.

- La remise du dossier confidentiel de la commission d'accompagnement de la victime à une commission *ad hoc*.

Il est important de rappeler qu'à chaque étape, la confidentialité du dossier et l'anonymat des victimes doivent être garantis par la cellule de veille, la commission d'accompagnement des victimes et les collectifs de direction (hors la nécessité d'informer les structures du mis en cause). Il arrive que cette confidentialité soit rompue par la personne mise en cause elle-même pour asseoir des soutiens, écraser la parole des victimes et mettre la pression sur les collectifs de direction. Ces stratégies sont connues et ne doivent pas modifier la garantie de la confidentialité et l'anonymat des victimes.



## LA CELLULE DE VEILLE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES :

La cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles a pour premier objectif d'être un espace pour les victimes. Elle a pour mission de les écouter, recueillir leur parole, dans le respect de leur anonymat et de leur temporalité. Après avoir identifié que les violences concernent bien des violences sexistes et sexuelles, elle constitue un dossier, le dépose auprès de l'organisation CGT concernée avec des propositions destinées à ce que cessent les comportements inadmissibles et à ce que la victime et l'organisation soient protégées.

La cellule a également un rôle de conseil et d'expertise auprès des organisations de la CGT. Elle organise des formations afin de tenir compte des problématiques et responsabilités spécifiques à la CGT.

La cellule de veille est placée sous la responsabilité du bureau confédéral en lien avec la.le secrétaire général-e et la responsable au BC des questions d'égalité. Elle est pilotée par une femme militante et composée à parité de militantes et militants. Toutes et tous doivent être formé-es sur les VSS, disposer d'une solide expérience de l'organisation, ne pas ou ne plus être premier-e dirigeante ou dirigeant d'une

organisation du CCN ni de la CEC, avoir du temps syndical dans la mesure du possible (en lien avec le dispositif politique des cadres confédéral si besoin et si possible). Ils et elles doivent avoir l'accord de leurs organisations pour participer au travail de la cellule. La composition de celle-ci doit le plus possible refléter la diversité de la CGT et des organisations professionnelles et interprofessionnelles qui la composent. Après chaque congrès, la pilote de la cellule fait des propositions au BC qui soumet ensuite la liste des membres de la cellule à la validation du CCN. Le bureau confédéral veille à l'équilibre entre le renouvellement régulier de la cellule et le maintien d'un haut niveau d'expériences au service de l'efficacité du travail de la cellule. Chacune, chacun des membres de la cellule doit avoir un comportement exemplaire tant au regard de l'organisation que des victimes. La confidentialité sur les sujets traités est essentielle et est respectée par ses membres. Un bilan annuel est fait à la CEC, et tous les 3 ans au CCN, avant chaque congrès.

Les membres de la cellule peuvent bénéficier le cas échéant, d'un accompagnement psychologique, pris en charge par la confédération.

## DÈS QUE LES FAITS DE VIOLENCES SONT CONNUS DES ORGANISATIONS, ELLES DOIVENT PROTÉGER LA OU LES VICTIMES ET L'ORGANISATION :

- S'assurer de mettre en protection la ou les victimes en suspendant le ou les mandats et leurs responsabilités syndicales des personnes mises en cause qu'il y ait dépôt de plainte ou non, ainsi que l'accès aux locaux et structures de la CGT, le temps de la constitution du dossier.
- Informer la victime qu'elle peut porter plainte et l'accompagner tout au long de la procédure si elle le souhaite. Respecter la temporalité de la victime et ses choix d'aller ou non en justice. La question du financement des frais médicaux et de justice doit relever d'une décision du collectif de direction. Des partenariats peuvent être établis avec les CIDFF (centre d'informations des droits des femmes et des familles), et/ou associations d'aides aux victimes. La cellule de veille et/ou les collectifs femmes-mixité peuvent être ressource.
- S'assurer que la cellule de veille ou la Commission d'Accompagnement de la Victime ne fait l'objet d'aucune pression pendant la constitution du dossier confidentiel. Celui-ci comporte le faisceau d'indices qui permet de mettre dans un même texte des éléments de preuves du récit de la personne; de recueillir des témoignages directs et indirects qui peuvent être anonymisés selon le choix des personnes; de qualifier les faits au regard de ce que nous dit la loi et au regard du ressenti de la victime. Nommer les choses est indispensable pour pouvoir agir, c'est ce qui permet au.x mis-es en cause et au collectif de direction de prendre conscience de la gravité des faits. C'est aussi ce qui permet aux victimes

d'entamer un processus de reconstruction. Qualifier les faits ne signifie pas être juge, et cette qualification n'a aucun impact pénal sur le mis en cause.

- La place de la justice et donc de la plainte est souvent questionnée. Elle n'est pas un impératif ni une obligation de la part de la victime et ne doit pas être un préalable à la lutte contre les VSS dans notre organisation. Les protections des victimes et de notre organisation nous incombent et ne peuvent pas être déléguées, uniquement, à la justice. Il s'agit de faire vivre nos valeurs, de protéger les militant-es et notre organisation. Il ne s'agit pas de rendre la justice. L'écueil de mettre en opposition la présomption d'innocence, fondamentale dans le domaine de la justice... et la présomption de sincérité qui protège la parole des victimes et de leurs témoins est quelques fois relevé alors même que ces notions se complètent, se répondent.
- S'informer des responsabilités diverses des personnes mises en cause au niveau professionnel et/ou interprofessionnel en territoire et/ou dans une FD, à la Confédération ou les Unions; dans les partis politiques ou milieux associatifs.
- Informer et impliquer les référent-es confédéraux. Leur rôle est d'aider les organisations à mettre en place le cadre commun d'action et d'aider à la résolution des situations de VSS. Ils et elles sont formé-es à la lutte contre les VSS.

## 2 | La Commission Ad Hoc

La commission doit se donner les moyens de rencontrer la-les personne-s mise-s en cause : il s'agit d'avoir sa version des faits sur le dossier de VSS constitué par la cellule ou la Commission d'Accompagnement de la Victime.

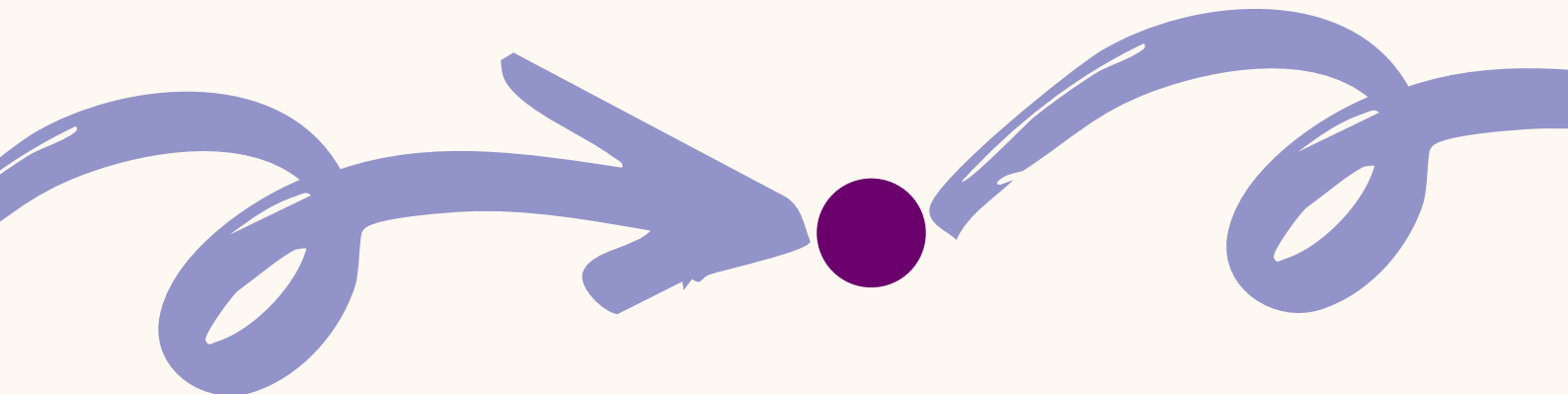
### Pour ce faire, le collectif de direction doit :

Constituer La Commission Ad Hoc distincte de la cellule de veille ou de la Commission d'Accompagnement de la Victime, elle reçoit le dossier confidentiel de celles-ci. La Commission Ad Hoc doit être mise en place conjointement par les organisations concernées par le dossier. Ses membres sont mandatés par les organisations et doivent être formés aux violences sexistes et sexuelles. Par volonté d'impartialité, les organisations veilleront à ce que ces personnes, tenues à la confidentialité du dossier, n'aient pas de liens de proximité avec la-les personne-s mis-es en cause. Au besoin en faisant appel à des camarades formés d'une autre organisation de la CGT.

Elle reçoit le dossier confidentiel de la cellule de veille ou de la commission d'accompagnement de la victime.

Elle a la responsabilité ensuite d'assurer l'écoute de la ou des personnes mises en cause. Le protocole Cgt pour recevoir les mis en cause est mis en œuvre.

La Commission Ad Hoc n'est pas décisionnelle. Au regard du dossier confidentiel et au regard de la version de la ou des personne-s mis-es en cause, elle établit un avis politique qu'elle rend aux collectifs de direction (il peut y avoir plusieurs collectifs à rencontrer en fonction des responsabilités de la personne mise en cause). Cet avis assure l'anonymat de la ou des victimes et des témoins, garantit la confidentialité des faits, les détails du dossier de la victime. Elle propose des préconisations politiques pour la mise en œuvre d'une culture de la protection, pour faire cesser les violences, pour que la victime conserve ses responsabilités syndicales, sa place dans la Cgt, pour que l'organisation procède elle-même aux changements nécessaires dans son fonctionnement.



## **UN PROTOCOLE CGT EST À DISPOSITION DE LA COMMISSION AD HOC POUR ENTENDRE LE MIS EN CAUSE :**

*L'objectif de ce temps est de permettre à la personne mise en cause de donner son point de vue, sa version des faits. En aucun cas cela ne doit être :*

*— une tentative de médiation : pour rappel, nous nous battons contre l'usage de la médiation dans les affaires de violences sexistes et sexuelles au travail qui occulte les responsabilités et empêche une réparation et une reconstruction,*

*— du « parole contre parole » : les faits sont étayés par la victime et le faisceau d'indices, auxquels il peut être demandé au.x mis-es en cause de répondre,*

*— l'organisation d'une confrontation : il n'appartient pas à l'organisation de confronter la victime et le ou les mis en cause, méthode qui peut être délétère eu égard aux psychotraumatismes endurés par la victime.*

### 3 | Réunir le collectif de direction :

La Commission Ad Hoc rend son avis politique au-x collectif-s de direction. Cet avis est d'autant plus écouté que les membres de La Commission Ad Hoc sont formés et en neutralité vis à vis de la ou des personne-s mis-es en cause.

Plus le collectif aura été, en amont, formé aux questions du sexisme et des violences sexistes et sexuelles dans la CGT, plus il sera à même de débattre sereinement de situations concrètes intervenant dans son organisation.

Il faudra veiller à situer le signalement de la victime dans le cadre global des réflexions avancées par la CGT à ce sujet. La présomption de sincérité conduit à ce que la victime puisse affirmer sa version, et les témoins leurs déclarations.

Il arrive que le collectif de direction soit gêné d'un tel débat, banalise ou minimise les actes, voire accuse ou laisse accuser la victime, de peur d'affaiblir la CGT. Alors même que ce qui affaiblit la CGT est de ne pas résoudre ces problèmes et d'avoir ainsi des discours qui ne sont pas conformes à ses actes d'autant plus quand la personne mise en cause est porteuse de mandat.s.

Par ailleurs, les agresseur-es peuvent mettre en place des stratégies qui visent à reporter la culpabilité et la honte sur les victimes. Ils savent s'entourer de soutiens qui vont prendre fait et cause en leur faveur. Ce que les victimes ne peuvent pas faire, très souvent tétanisées par ce qui leur est arrivé. Enfin, quand ils ou elles ont des responsabilités syndicales, les agresseur-es tentent souvent, sans répondre sur les faits, de se présenter comme victimes d'un conflit de personnes, d'une bataille de clans ou d'un complot politique qui viserait à les déstabiliser pour les évincer ou faire prévaloir une autre orientation politique.

La question des mandats CGT est centrale et doit être collectivement débattue. D'une part sur l'exercice de ses mandats par la ou les personne-s mis-es en cause. D'autre part sur l'usage de ses mandats à des fins personnelles pour imposer ou rechercher des relations de domination avec la victime. Notre conception de l'élu·e et mandaté·e serait ainsi dévoyée.

Ces comportements et stratégies de défense doivent être anticipés dans la préparation du débat au sein de la direction de l'organisation.

#### L'objectif est que celle-ci parvienne à prendre ses responsabilités pour :

- 1/ Permettre à la victime de se sentir en sécurité et ainsi de rester à la CGT, dans ses responsabilités et d'en exercer d'autres.
- 2/ Éviter la répétition des violences en engageant un travail de formation et sensibilisation des militant·es.
- 3/ Faire cesser l'impunité pour le, la ou les

agresseur-es et faire reculer les mécanismes de domination.

4/ Faire vivre nos valeurs d'égalité, nos résolutions de congrès et nos principes de lutte contre toute forme de violence.

Le débat du collectif de direction doit aussi conduire à une réflexion plus large sur son rôle. Il doit mettre en œuvre dans l'organisation un environnement militant non-sexiste. Faire reculer la tolérance sociale face aux violences, et faire avancer le collectif dans la bataille sur l'égalité doivent être des objectifs permanents.

Pendant le processus de décisions, le collectif de direction s'assure de la sérénité des débats. Des camarades en responsabilités ont pu être victimes de violences sexistes et sexuelles au cours de leur vie, il faut en tenir compte et bannir les attitudes hostiles.

Si la personne mise en cause est membre du collectif de direction il faut que le débat et la décision soient pris en son absence pour garantir l'impartialité des débats et la liberté de parole des camarades.

Si la CGT est employeur elle doit prendre, ou des sanctions disciplinaires, ou des décisions en conformité avec le droit du travail pour protéger la victime. Dans ce cas la CGT doit s'appliquer à elle-même ce qu'elle exige des employeurs.

### 4 | Prendre des décisions et les mettre en œuvre :

L'avis de La Commission Ad Hoc permettra au collectif de direction de prendre connaissance de la nature des violences. De quoi parle-t-on dans ces relations militantes ? La personne mise en cause a-t-elle instrumentalisé la Cgt à des fins personnelles ?

- de discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle de la personne, ou du genre,
- D'agissement sexiste,
- D'insultes sexistes, LGBTphobes et grossophobes,
- Des violences conjugales au sein d'un couple cohabitant ou non-cohabitant,
- De harcèlement sexuel,
- De Upskirting [capture de photos des jambes sans consentement],
- cybercriminalité sexuelle,
- D'agression sexuelle,
- D'exhibition sexuelle,
- D'un viol.

## Le collectif de direction veillera à éviter les écueils :

- Sur le renvoi à des éléments de vie privée qui ne concerneraient pas l'organisation. De fait, cette attitude conduit le collectif à cautionner les actes décrits en assurant l'impunité du, de la ou des mis-e-s en cause, ce qui peut encourager la réitération des mêmes agissements.
- Sur le refus de qualifier les faits. Cela empêche de concevoir des décisions en rapport avec l'échelle de gravité de ceux-ci, afin qu'ils cessent pour la victime, mais aussi pour toute autre victime potentielle et pour l'organisation elle-même.
- En doutant de la véracité des faits, de la parole de la victime voire des camarades qui ont recueilli la parole des victimes. Le fait que la personne mise en cause soit considérée comme « un-e bon-ne militant-e » et n'aie pas eu de tels comportements en présence du collectif de direction est alors mis en avant pour décrédibiliser le travail d'écoute réalisé. Pour autant si la parole se libère, on s'aperçoit qu'il y a le plus souvent des camarades qui « se doutaient » de quelque chose, ou avaient vu ou entendu quelque chose mais avaient préféré se taire pour ne pas « créer de problèmes » à l'organisation.
- En renvoyant à la victime la responsabilité de la suite à donner. Par exemple, il lui est demandé de porter plainte, comme si la véracité, la crédibilité de sa parole en dépendaient. Or comme pour les violences au travail, la justice est rarement soutenante pour les victimes de violences sexistes et/ou sexuelles. D'ailleurs l'attente de la victime n'est pas forcément une réponse de la justice, mais surtout un acte, une prise de position de l'organisation syndicale avec un éloignement, voire le dé-mandatements de la ou des personne-s mise-s en cause, une reconnaissance de son statut de victime dans une situation précise et surtout un soutien inconditionnel. C'est à la CGT qu'elle demande réparation et protection.

## Les décisions devront viser deux objectifs :

- l'éloignement, le dé-mandatement ou toute autre mesure qui signifient clairement que la CGT se désolidarise des personnes mises en cause. Les décisions prises seront en adéquation avec la gravité des agissements. Ce qui est primordial, c'est d'assurer la sécurité de toutes et tous à la CGT, comme lors de manifestations, rassemblements,

assemblées générales, et dans tous les lieux et moments de la vie syndicale, et de s'assurer que la représentation de la CGT soit conforme à ses valeurs. De ce point de vue, sans recourir à un quelconque fichier, une vigilance particulière s'impose quant à la possible itinérance de la personne mise en cause en interne de la CGT, notamment le passage de l'interprofessionnel à une fédération, ou inversement.

- la restauration d'un climat non sexiste et de confiance permettant à la victime de reprendre sa place dans le collectif, ou d'en prendre une nouvelle. Il faudra alors respecter son cheminement.

Le collectif de direction devra statuer dans un délai maximum de 3 à 6 mois prorogeable à titre exceptionnel et motivé.



## C | Vers des décisions partagées :

Les attentes de la victime doivent être prises en compte. Mais l'organisation concernée, prendra ses décisions aussi à partir de ses responsabilités politiques.

Elles seront prises au regard de :

- La nature et la gravité des violences sexistes et/ou sexuelles.
- Des dispositions statutaires existantes.

Elles peuvent être :

- La présentation d'excuses à la victime et/ou au collectif militant
- Une exclusion/suspension de mandat du collectif de direction, d'une commission ou d'un collectif particulier.
- La suspension des droits d'adhérent-es sur un temps déterminé,
- l'exclusion de la CGT
- Toute autre proposition que la direction considérera adaptée.

# Pour résumer

Les organisations de la CGT s'engagent à agir fermement en cas de violences sexistes et sexuelles :

1/ Former systématiquement sur ce sujet, dès la prise de mandat, tout le collectif de direction,

2/ Dès le signalement par la victime : soit la cellule est saisie, soit l'organisation de confiance. Une fois que la cellule ou l'organisation en sait suffisamment sur le dossier, elles préviennent les structures.

3/ Informer les personnes mises en cause des faits qui lui sont reprochés en garantissant l'anonymat de la victime et après son accord.

4/ Protéger les victimes, les témoins et l'organisation en suspendant temporairement les mandats de la ou des personne-s mise-s en cause le temps de la constitution du dossier,

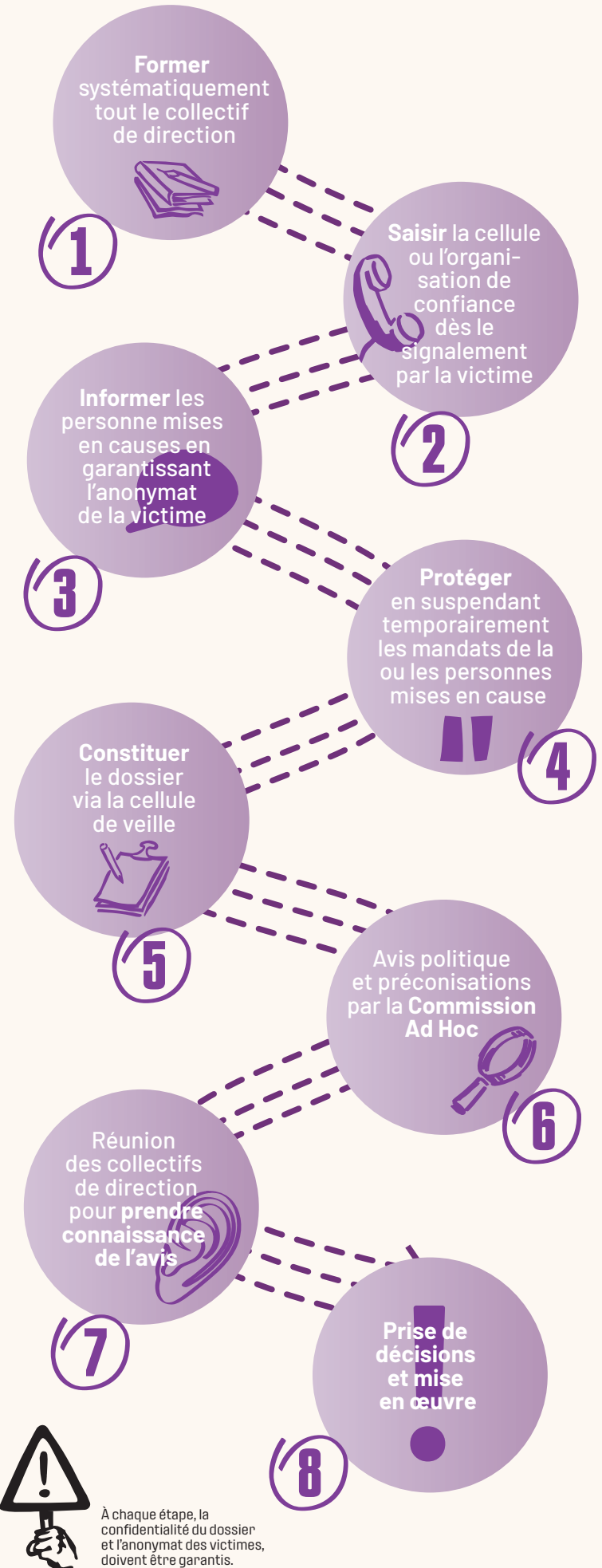
5/ Le dossier continue à se constituer soit par la cellule de veille soit par la commission d'accompagnement des victimes (CAV) avec deux mandaté-es, à parité, formés aux VSS. Le dossier comprend les témoignages des victimes et témoins. La Commission d'Accompagnement des Victimes travaille avec l'appui de la cellule de veille,

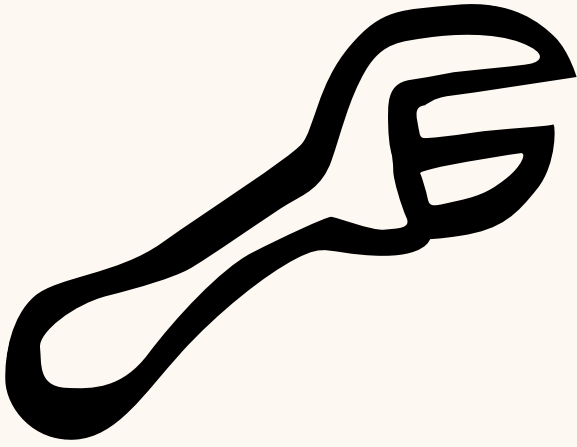
6/ La Commission Ad Hoc, à parité, formée aux VSS est mandatée pour recevoir le dossier confidentiel de la cellule ou de la CAV. Elle écoute la ou les personne-s mise-s en cause et constitue un avis politique avec des préconisations,

7/ Réunir le-s collectif-s de direction pour prendre connaissance de l'avis politique de La Commission Ad Hoc,

8/ Prendre des décisions et les mettre en œuvre.

Important : à chaque étape, la confidentialité du dossier et l'anonymat des victimes, doivent être garantis.





# Quelle boîte à outils ?

## CE N'EST PAS PAROLE CONTRE PAROLE

*Il nous faut combattre l'idée qu'en matière de violences sexuelles, ce serait « parole contre parole ». Parmi les éléments à collecter se trouvent les témoignages. En la matière, les témoins directs des violences ne sont pas légion, et il faut donc élargir le cercle des témoins et solliciter celles et ceux qui ont recueilli le récit, et/ou ont été mis dans la confiance et qui, bien souvent, ont pu directement constater l'état émotionnel de la victime.*

*Il faut combattre l'idée qu'on ne pourrait attester que lorsque l'on a été personnellement témoin des violences. Cette idée reçue, utile aux agresseurs, doit disparaître.*

*De nombreuses personnes préfèrent penser qu'ils-elles ne peuvent attester « puisqu'ils-elles n'y étaient pas » et « n'ont rien vu ». Pourtant la preuve des violences sexuelles dans une procédure judiciaire ou au travail repose sur un « faisceau d'indices » à défaut de preuve directe et péremptoire.*

*C'est pour cette raison que les attestations des personnes n'ayant pas été directement témoins des violences sont utiles, et souvent déterminantes pour mettre en lumière un environnement militant sexiste par exemple ou pour venir corroborer le récit de la victime car elles permettent de démontrer la cohérence de son récit et de ses démarches, quand la plupart des violences ont lieu sans témoin direct*

Droit pénal ou droit du travail : deux caisses à outils différentes pour rétablir la sécurité des salarié·e·s et des personnes.

En droit du travail, l'employeur a une obligation d'agir sans délai et une obligation de résultats pour assurer la protection et la sécurité de ses salarié·e·s, de même il doit PRÉVENIR les violences sexistes et sexuelles.

Dans les lieux de travail Cgt, les salarié·es sont en lien avec des élu·es, des mandaté·es, des délégué·es, des militant·es. Cette situation particulière doit être prise en compte. Le personnel de la Cgt peut solliciter la cellule à titre confidentiel sur des situations ressenties comme inappropriées. La cellule de veille peut renseigner la victime et aider à la dépose du signalement auprès de l'employeur Cgt.

Dès le signalement fait, les organisations de la CGT ne peuvent pas être en deçà de ce que nous exigeons des employeurs. Elles ont la possibilité d'écarter des responsabilités et des mandats, voire de radier des syndiqué·e·s et de décider qui incarne les valeurs requises pour nous représenter. Il ne s'agit donc ni de calquer nos procédures sur la justice pénale, ni de lui renvoyer le soin de faire respecter nos principes et règles de vie. C'est à la CGT de faire respecter ses propres valeurs.

Pour contacter la cellule de veille confédérale : [celluleviolences@cgt.org](mailto:celluleviolences@cgt.org)

## Contre les violences, la CGT, ses militantes et militants ont le devoir et le pouvoir d'agir !

Nous sommes prête·es à la CGT à permettre aux personnes de dire et dénoncer les violences qu'elles vivent dans les rapports militants, à les entendre sans que soit remise en cause leur parole.

Ces violences ne sont pas une fatalité, des solutions et des leviers d'action existent pour les éradiquer : à nous de nous en saisir.

Notre organisation doit être exemplaire et faire vivre en actes nos valeurs syndicales d'égalité, féministes et inclusives.

Nous vivons aujourd'hui une étape cruciale dans le long mouvement de libération des femmes, de leur émancipation et de leur accès à une citoyenneté réelle libre de toutes dominations. Nous nous trouvons dans une phase d'accélération historique que nous avons le pouvoir et le devoir d'intensifier encore dans le monde du travail et dans la CGT.

Pour contacter la cellule de veille confédérale :  
[celluleviolences@cgt.org](mailto:celluleviolences@cgt.org)

**Contre les violences, la CGT,  
ses militantes et militants ont  
le devoir et le pouvoir d'agir !**