



Référent.e.s du CSE harcèlement et violences Kit d'action

Édito

80 % des femmes disent être victimes de sexisme au travail, un tiers de harcèlement sexuel et 10 viols ou tentative de viols se produisent chaque jour en France au travail. Quant aux 230 000 femmes victimes chaque année de violences conjugales, elles sont souvent d'abord confrontées à la perte de leur travail ou la fin de leur carrière, pourtant indispensable pour leur permettre de sortir des phénomènes d'emprise en assurant leur indépendance économique. Les violences sexistes et sexuelles n'ont pas grand-chose à voir avec la « pulsion », la perversité ou la folie d'individus isolés, elles sont au fondement des rapports de domination et de pouvoir. Il s'agit donc d'un enjeu syndical central pour gagner l'égalité.

En sortant de l'ombre les violences sexistes et sexuelles au travail, la CGT a gagné la mise en place des référent.e.s violence et harcèlement du CSE, ainsi que l'ajout de la question des violences comme thème obligatoire dans les négociations de branche sur l'égalité professionnelle. Il nous faut maintenant obtenir des droits et moyens pour leur permettre de jouer leur rôle. Ce kit a pour objectif de leur donner de premiers outils d'action, ainsi qu'aux militant.e.s CGT. En complément, vous trouverez sur egalite-professionnelle.cgt.fr/sexisme l'ensemble des outils militants disponibles sur les violences (affiches, tracts, vidéo, questionnaires, guide complet). Nous recensons les référent.e.s violence harcèlement du CSE de façon à leur adresser les dates de formation, les outils construits et initiatives. **Merci de nous remonter les coordonnées sur egalite-professionnelle.cgt.fr/sexisme**

*Sophie Binet
Pilote du collectif « Femmes mixité »*

SOMMAIRE

1. Les dates et le contenu des formations sur les violences
2. La fiche pratique des « référent.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »
3. Cinq documents « fiches pratiques » de luttes contre les violences sexistes et sexuelles :
 - 4.1. Violences faites aux femmes : les chiffres et les principales données de 2016
 - 4.2 « Séduction oui, violence non »
 - 4.3 Recevoir une victime de violences sexistes et sexuelles
 - 4.4. Stratégie de l'agresseur
 - 4.5. Le questionnaire sur les violences sexistes et sexuelles en version Word
4. Les propositions CGT sur les violences à intégrer dans les accords égalité professionnelle d'entreprise et de branche
5. Les propositions unitaires des organisations syndicales sur les violences sexistes et sexuelles
6. Les outils militants CGT sur les violences sexistes et sexuelles

Les formations CGT sur les violences sexistes et sexuelles

- **Mardi 18 juin, 9h – 17h, Montreuil : Formation avec l'AVFT** (Association de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail) : approche juridique sur les violences sexistes/sexuelles au travail : savoir définir un agissement sexiste, le harcèlement sexuel, une agression sexuelle, un viol. Quelle mobilisation du droit ? Pénal ? Le CPH ?
- **Les 28, 29 et 30 octobre : Formation syndicale : Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail**, au Centre Benoît Frachon à Courcelles-sur-Yvette. Formatrices : Raphaëlle MANIÈRE et Maryse THAËRON-CHOPIN.
- **Des sessions en territoires pourraient avoir lieu dans le 2^{ème} semestre 2019. Se rapprocher de vos Comités régionaux ou UD.**

➔ Pour ses sessions de formation : **Inscription à fem-mixite@cgt.fr**

Population syndicale concernée :

Tou.te.s les syndiqué.e.s. de la CGT, et plus particulièrement les camarades en responsabilités dans les organisations territoriales et fédérations et élu.e.s ou mandaté.e.s.

À la fin de la formation les stagiaires seront en capacité :

- D'identifier et de caractériser les violences sexiste et sexuelles ;
- De construire une démarche pour agir syndicalement.

Les thèmes abordés :

- La réalité des violences sexistes et sexuelles
- De quoi parle-t-on quand on parle de violences sexistes et sexuelles au travail ?
- Mobiliser les acteur.rice.s pour notre démarche syndicale
- Les propositions revendicatives de la CGT
- L'accueil des victimes



Référent.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Sources : Loi n° 2018-771, 5 sept 2018, art. 105 // Décret n° 2019-15, 8 janv. 2019 : JO, 9 janv. 2019 // C. trav., art. L. 2314-1, al. 4 et C. trav., art. L. 1153-5-1.

La CGT porte depuis longtemps des revendications concrètes pour lutter contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles au travail, notamment avec la mise en place de référent.e.s spécialement mobilisés sur ces questions. Force de proposition, la CGT a gagné la mise en place obligatoire de ces référent.e.s à compter du 1^{er} janvier 2019.

Cependant, pour que ces derniers ne soient pas des « coquilles vides » encore faut-il leur donner les moyens nécessaires pour accomplir leurs larges prérogatives.

Ci-dessous vous trouverez la description de ces référent.e.s, leurs missions, moyens, mais aussi les revendications CGT pour les renforcer et combattre efficacement les violences sexistes et sexuelles. En annexe, l'accord type égalité professionnelle de la CGT ainsi que les revendications unitaires issues de la concertation de 2018 sur ces thématiques.

Ce qu'il faut retenir :

- L'employeur a pour obligation de désigner un.e référent.e "harcèlement sexuel/agissements sexistes" dans les entreprises d'au moins 250 salarié.e.s.
- Chaque entreprise ou un CSE est mis en place à pour obligation de désigner lui aussi un.e référent.e "harcèlement sexuel/agissements sexistes".
- Ce. Cette référent.e doit être formé.e.s
- Les salarié.e.s doivent être informé.e.s par tout moyen sur les voies de recours civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités compétentes.
- L'employeur doit communiquer aux salarié.e.s les adresses et numéros de téléphone de ces référent.e.s par tous moyens dans les lieux de travail

Désignation et prérogatives des référent.e.s en matière de lutte contre le harcèlement, agissements sexistes :

Il faut distinguer 2 types de référent.e.s (celui du CSE, celui de l'employeur) :

➤ Le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, agissements sexistes (C. trav., art. L. 2314-1, al. 4) :

Dans chaque entreprise où un CSE est mis en place, pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, un référent est désigné par le CSE, parmi ses membres (titulaires ou suppléants) sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents (C. trav., art. L. 2315-32). Ce référent est désigné pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Un décret précise que ce.cette référent.e devra bénéficier, comme tous et toutes les membres du CSE, de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ce.cette référent.e étant membre du CSE, dispose de son crédit d'heure de délégation et de ses prérogatives en tant qu'élue du CSE (C. trav., art. L. 2311-1 à L. 2311-2) :

- Disposent d'un droit d'enquête, procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs.ses, notamment les femmes enceintes ;
- Peuvent proposer des mesures de prévention, susciter toute initiative estimée utile, notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Procèdent, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. (Et réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel).
- Peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.
- Sont informés par l'employeur de la présence de l'inspection du travail et peuvent lui présenter leurs observations.
- Bénéficient d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise,
- Peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail.
- Doivent accompagner les victimes dans leurs démarches,
- Peuvent saisir le Défenseur des Droits,
- L'employeur est tenu à une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail. Dans ce cadre-là, il doit agir sans délai pour faire cesser tous manquements constatés, autrement sa responsabilité sera engagée. L'employeur doit systématiquement en informer le CSE et la.le référent.e Il doit procéder à une enquête interne, la.le référent.e y est associé.

➤ **Le référent « RH » en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, agissements sexistes désigné par l'employeur (C. trav., art. L. 1153-5-1) :**

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

Attention, il ne faut pas confondre le rôle du.de la référent.e et celui de l'employeur en matière d'enquête et de responsabilité :

Un.e référent.e a un droit d'enquête pour mettre en évidence une situation de harcèlement, violence, et doit aider la victime dans ses démarches.

L'employeur, lui, doit respecter son obligation de sécurité résultat. Une fois les faits reprochés signalés à l'employeur, ce dernier doit mener une enquête interne avant de prendre des sanctions contre l'auteur des faits. La.le référent.e doit prendre part à l'enquête et se faire communiquer les informations y afférents.

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures de protection utiles et nécessaires pour protéger la victime présumée. C'est l'employeur qui à l'issue de l'enquête aura sa responsabilité engagée si le manquement n'a pas cessé ou si les mesures de protection immédiates n'ont pas été prises pour la victime.

Information aux salarié.e.s : l'employeur doit communiquer aux salarié.e.s les adresses et numéros de téléphone de ces référent.e.s par tous moyens dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Remarque générale sur les prérogatives de ces référent.e.s : leurs prérogatives mentionnées dans le code du travail sont la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Cependant, le CSE peut envisager d'étendre le rôle de ces référent.e.s au harcèlement moral (un accord collectif sécuriserait cette démarche). Il en est de même concernant la.le référent.e désigné par l'employeur dans les entreprises de plus de 250 salarié.e.s, un accord pourrait étendre ses prérogatives à la lutte contre le harcèlement moral.

Revendications CGT :

Il est nécessaire de revendiquer des moyens supplémentaires et de préciser le rôle des référent.e.s par accord collectif :

- Il est possible **d'augmenter le nombre de référent.e.s CSE** par accord collectif :

Par exemple : « il sera mis en place un.e référent.e (associé à un.e suppléant.e) contre le harcèlement, les violences et les discriminations à partir de 10 salarié.es dans chaque établissement (défini à l'article L2143-3) et par tranche de 100 salarié.es ».

- Bien que ses prérogatives soient nombreuses, il n'est pas attribué de **crédit d'heure particulier à ce.cette référent.e**, elle.il ne bénéficie que de ses heures de délégation en tant que membre du CSE. Ainsi, il faut absolument revendiquer dans un accord collectif des heures de délégation supplémentaires au.à la référent.e désigné par le CSE pour qu'elle.il puisse exercer efficacement ses missions de prévention et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes :

Exemple : « les référent.e.s disposent de 10 heures de délégations par mois, en plus de la participation aux réunions et du temps passé aux enquêtes ou accompagnement des victimes ».

Si c'est un.e membre suppléant.e du CSE qui est désigné.e référent.e, la participation aux réunions du CSE et de la CSSCT est obligatoire.

- **Il est possible de prévoir des formations supplémentaires** en plus de celles que suivent des membres du CSE :

Exemple : « les référent.e.s doivent suivre obligatoirement dans les 3 mois suivant leur désignation une formation de 1 semaine sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles assurée par les organismes agréés par les DIRECCTE et prise en charge par l'employeur ».

La.le référent.e bénéficiera d'au moins 2 jours de formation à l'accompagnement des victimes de violences.

Les membres de la CSSCT et la.le référent.e bénéficieront d'une formation obligatoire annuelle d'une journée spécifique sur les violences, en plus des cinq jours de formation obligatoire. Les salarié.e.s des RH y participeront également. ».

- **Les référent.e.s doivent avoir les moyens nécessaires pour accueillir les victimes et les accompagner :**

Exemple : « les référent.e.s doivent disposer d'un local dédié pour pouvoir recevoir les victimes en toute confidentialité ».

« Le temps passé par les référent.e.s dans l'accompagnement des victimes (temps d'écoute et temps passé pour engager les démarches et enquêtes pour faire cesser le harcèlement ou les violences) est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation ».

- **Il peut être revendiqué la possibilité pour la.le référent.e d'intervenir lors d'une heure d'information/sensibilisation** aux salarié.e.s sur ces sujets

Exemple : « une heure de sensibilisation annuelle sur temps de travail doit être organisée auprès de tou.te.s les salarié.es. Elle doit permettre de définir les violences, présenter la procédure interne à l'entreprise ou à l'administration et les sanctions encourues ».

- **Il faut associer systématiquement les référent.e.s aux procédures disciplinaires :**

Exemple : « le/la référent.e «violences» participe à la procédure disciplinaire: il est destinataire des pièces du dossier et peut obliger l'employeur à le compléter de pièces complémentaires. A l'issue de la procédure disciplinaire, la décision de sanction est transmise, en plus de son destinataire, au CHSCT, référent.e «violences sexuelles», aux victimes

La durée de la procédure est limitée à 6 mois entre la plainte et la décision de sanction de façon à éviter des dommages supplémentaires (notamment d'ordre psychologique) à la victime ».

LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES EN FRANCE

Principales données 2016

Ces données sont détaillées dans la Lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes n°12, disponible sur le site stop-violences-femmes.gouv.fr

LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE EN 2016



- **123 femmes**
ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire, soit une femme tous les 3 jours

- **34 hommes**

Source :
Ministère de l'Intérieur

ont été tués par leur partenaire ou ex-partenaire,
dont 3 au sein d'un couple homosexuel

- **25 enfants mineurs**

ont été tués par l'un de leurs parents dans un contexte de violence au sein du couple



- **225 000 femmes**
âgées de 18 à 75 ans déclarent avoir été victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint sur une année

Source :
Enquête
« Cadre de vie
et sécurité »

3 sur 4 déclarent avoir subi **des faits répétés**
8 sur 10 déclarent avoir été également soumises à **des atteintes psychologiques et/ou des agressions verbales**

2012-2017,

INSEE-ONDRP-SSM-SI

- **Moins d'une femme sur cinq**

victime de violences physiques et/ou sexuelles au sein du couple déclare avoir déposé plainte

Plus de la moitié n'ont fait aucune démarche auprès d'un.e professionnel.le ou d'une association



10 000 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire, âgées de plus de 18 ans, ont déposé plainte ou ont fait l'objet d'une constatation par les services de police et de gendarmerie

88 % sont des femmes

70% des faits de violences volontaires

Source :
Ministère de l'Intérieur

commis sur une femme âgée de 20 à 50 ans, parmi ceux enregistrés par les forces de sécurité, sont le fait de son **partenaire ou ex-partenaire** (hors vols avec violence)

1 viol sur 3

commis sur une femme majeure, parmi ceux enregistrés par les forces de sécurité, est le fait de son **partenaire ou ex-partenaire**



Source :
Ministère de la Justice

17 660 personnes ont été condamnées pour des violences sur leur partenaire ou ex-partenaire

96 % sont des hommes

LES VIOLENCES SEXUELLES EN 2016



• **93 000 femmes**

âgées de 18 à 75 ans déclarent avoir été victimes de viols et/ou de tentatives de viol sur une année

Source :
« Enquête Cadre
de vie et

sécurité » 2012-
2017, INSEE-

ONDRP-

9 victimes sur 10

connaissent l'agresseur.

Dans **45%** des situations, l'agresseur est leur conjoint ou ex-conjoint

Moins d'une victime sur dix SSM-SI ☐ déclare avoir déposé plainte

• **Près de la moitié** n'ont fait aucune démarche auprès d'un.e professionnel.le ou d'une association



• **37 000 victimes** de violences sexuelles, mineures et majeures, ont déposé plainte ou ont fait l'objet d'une constatation par les services de police et de gendarmerie

• **85 % sont des femmes**

Source :

Ministère de l'Intérieur

1 viol sur 3 ☐ commis sur une femme majeure, parmi ceux enregistrés par les forces de sécurité, est le fait de son **partenaire ou ex-partenaire**

• **Plus de la moitié** des victimes de violences sexuelles connues des forces de sécurité sont **mineures**. Parmi elles, 8 sur 10 sont des **filles**



• **6 064 personnes**

ont été condamnées pour des faits de violences sexuelles

• **99 % sont des hommes**

1 personne condamnée sur 2

pour viol ou agression sexuelle l'est pour des faits commis sur des **majeurs de 15 ans**

Source :

Ministère de la
Justice

LES VIOLENCES SEXUELLES AU COURS DE LA VIE

(Enquête VIRAGE, Ined, 2016)

1 femme sur 7 (14,5 %) 1 homme sur 25 (3,9 %)
déclare avoir vécu au moins une forme
d'agression sexuelle* au cours de la vie



déclare avoir vécu au moins une forme
d'agression sexuelle* au cours de la vie

3,7 % des femmes 0,6 % des hommes

déclarent avoir subi au moins un viol
ou une tentative de viol

déclarent avoir subi au moins un viol ou
une tentative de viol

Parmi les femmes déclarant avoir été
victime de viol ou de tentative de viol
au cours de la vie, **plus d'une sur deux**
(52,7 %) a été victime pour la 1^{ère} fois
avant ses 18 ans avant ses 18 ans



les hommes déclarant avoir été
victime de viol ou de tentative de viol au
cours de la vie, **plus de trois sur quatre**
(75,5 %) a été victime pour la 1^{ère} fois

* Les agressions sexuelles prises en compte dans cette exploitation de l'enquête VIRAGE sont les viols, les tentatives de viol, les attouchements, les baisers imposés par la force et le pelotage. Le harcèlement sexuel et l'exhibitionnisme ne sont pas pris en compte.

Pictogrammes : www.sclera.be

Séduction ? Oui, Violences : NON !

Comportement	Définition
Exprimer poliment dans un contexte adapté son envie de connaître une personne ou de la revoir, et respecter 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 des commentaires 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 de force	Viol

**Stop aux violences
sexistes et sexuelles !**

Recevoir des victimes de violences sexistes et sexuelles

➤ Ce qu'il faudrait éviter lors de cet entretien :

- Mettre en doute la réalité des violences que relate la victime. La confiance accordée et ressentie est une condition préalable pour que la personne reçue s'exprime pleinement et que certaines confusions se dissipent dans le cours de l'entretien.
Il est essentiel, même si vous doutez, de ne pas exprimer ce doute : si la victime le ressent, elle ne se sentira pas suffisamment à l'aise pour donner les éléments susceptibles de dissiper ce doute.
- Parler au lieu d'écouter, écouter distraitemment ou ne pas poser de questions, interrompre.
- Refuser l'entretien en réorientant vers une structure avant d'avoir pris le temps d'écouter, d'entendre et de manifester une compréhension.
- Se montrer embarrassé, impatient, témoigner de l'incompréhension quand des émotions sont exprimées verbalement ou non verbalement (larmes, silences...).
- Exprimer un jugement moral ou critiquer. Il faut éviter - et, en règle générale, bannir - tout terme relevant du jugement moral, notamment condamnant l'auteur de violences : « cet homme est un bourreau », « votre collègue ou votre chef d'équipe est un grand pervers ».
- Au contraire, il faudrait utiliser les termes de droit, nommer et désigner les faits par les qualifications que leur attribue le Code pénal et/ou le Code du travail.

➤ Ce qu'il faudrait faire :

- Si la victime arrive accompagnée (famille, ami.e, collègue de travail...), il est important que cet entretien se fasse en tête à tête avec la victime.

Si toutefois, ce n'est pas possible, il est important de veiller à ce que l'entourage ne prenne pas la parole à la place de la victime, ne la censure pas.

- Veillez à ce que la victime reçue soit, ou se sente, en sécurité pendant l'entretien (par exemple : tenir une distance physique adéquate, réaliser l'entretien dans un bureau individuel, demander si elle préfère être reçue par une femme ou un homme, veiller à ne pas être interrompus par des personnes extérieures, avoir à disposition de l'eau, des mouchoirs...).

- Exposer très brièvement votre fonction et les objectifs de l'entretien.
- Écouter avec considération et respect, montrer de l'intérêt à ce que dit la personne, prendre en compte son évaluation des faits et ne pas réajuster à ses propres normes (par exemple : considérer comme mineures certaines formes d'atteintes sexuelles : exhibitionnisme, auto-masturbation,

AVFT, 51 boulevard Auguste Blanqui -
75013 PARIS Tel : 01 45 84 24 24 -
www.avft.org
Mail : contact@avft.orgpornographie)

- Prendre des notes très précises de ce que dénonce la victime.
- Rassurer sans minimiser, ni généraliser, ni banaliser.
- Poser les limites de l'intervention.
- Demander à la personne accueillie de définir et de formuler ses priorités, ses souhaits par rapport à elle et à sa demande d'aide.
- Informer des procédures possibles mais ne jamais obliger la victime à engager des actions qu'elle ne souhaite pas (par exemple, déposer une plainte pénale).
- Renseigner sur les lieux de prise en charge psychologique, sociale, judiciaire, médicale, ceci d'une façon circonstanciée qui favorise la possibilité d'y recourir.

Remettre au besoin une fiche contenant, notamment, les coordonnées de l'inspection du travail, de la médecine du travail, des associations, du Tribunal de Grande Instance, du Conseil de prud'hommes, des syndicats...

➤ À la fin du rendez-vous :

- Terminer l'entretien sur des perspectives actives et ne pas se quitter avant que la personne reçue envisage l'avenir très proche.

- Faire un bilan des éléments de preuve à recueillir pour commencer à constituer son dossier. Par exemple :

- ❖ Récit écrit (chronologique, précis et circonstancié) des violences.
- ❖ Certificat/s médical/aux de son médecin traitant, psychiatre (attestant de symptômes pouvant être reliés aux violences au travail auxquelles elle a fait référence)+ tous les arrêts de travail + prescriptions médicales + hospitalisations.
- ❖ Attestations (selon modèle CERFA) de collègues, ancien.ne.s collègues, membres de sa famille, ami.e.s qui relatent (de manière précise, circonstanciée et datée) les confidences de la victime, les conséquences visibles sur sa santé et son moral ET/OU qui relatent les violences dont ils.elles ont été directement témoins et/ou victimes.
- ❖ Un soudain changement dans la qualité du travail, dans la notation de la victime et même dans les appréciations de l'agresseur présumé lorsque celui-ci est le supérieur hiérarchique.

Voir les entretiens annuels, entretiens pro, dossier professionnel/administratif de la victime.

- ❖ Toute trace écrite des démarches effectuées par la victime : visite chez le médecin du travail (fiche d'aptitude/d'inaptitude/dossier médical), à l'inspection du travail, échanges de courriers/emails avec la hiérarchie et/ou l'employeur, démarches auprès de professionnels extérieurs comme associations, assistant.e.s social.e.s, syndicats...
- ❖ Main courante, plainte.
- ❖ Traces matérielles : courriers électroniques, photomontages, SMS, mots sur des papiers, messages sur répondeur, photos...
- ❖ « Turn-over » important dans l'équipe de l'agresseur présumé.
- ❖ Autres victimes.

AVFT, 51 boulevard Auguste Blanqui - 75013 PARIS

Tel : 01 45 84 24 24 – www.avft.org -

Mail contact@avft.org

Stratégie de l'agresseur

En 1985 se constitue Le Collectif Féministe Contre le Viol qui conceptualise la stratégie de l'agresseur. Pas de profil d'un agresseur mais quasiment toujours des modes opératoires identiques.

Après la phase de séduction, où tout semble parfait, se met en place un mécanisme dans lequel on peut identifier 5 étapes (l'ordre n'est pas toujours le même d'une histoire à l'autre).

1/ L'isolement. La victime va peu à peu couper des liens (ami.e.s, famille...). « Franchement, on va trop souvent chez tes parents » ou « tu vois plus tes copines que moi, tu m'aimes moins ? ». « Tu préfères tes réunions syndicales à moi ». La victime peu à peu se retrouve seule. Et donc moins capable de se défendre. Isoler la victime peut avoir plusieurs dimensions : géographique, sociale, affective, familiale, professionnelle.

2/ La dévalorisation. Des mots, des phrases qui rabaissent la personne. « Si on m'avait dit que je finirai avec une (métier de la femme) », « t'es même pas foutue de faire ça ». Une de vos copines se dévalorise systématiquement ? Demandez-vous pourquoi. Perdant l'estime d'elle-même, elle ne réagit plus, ne comprend pas ce qui lui arrive, s'en croit responsable...

3/ L'inversion de la culpabilité. L'agresseur va toujours trouver une « raison » qui explique sa violence verbale ou physique. « Je sais, j'ai crié trop fort. Mais, t'as vu ce que tu as dit / fait / ... ». C'est toujours la responsabilité de l'autre. "elle m'a provoqué, elle est folle..."

4/ La peur. La menace : Il crie, tape, menace de briser la femme. La peur est un des signaux les plus importants pour détecter les violences. Avoir peur de la personne avec qui on vit n'est pas normal. Aussi parce qu'une femme victime a quasi systématiquement tendance à banaliser les violences, à les excuser ou à les amoindrir. Donc si une femme vous dit « j'ai peur » en parlant de son conjoint, c'est qu'elle est sans doute terrorisée. Entretenir la confusion par ses attitudes contrastées : tantôt "gentil et prévenant", tantôt violent. Menaces de représailles sur les proches, susciter la peur...

5/ Assurer son impunité et verrouiller le silence : L'agresseur va tout faire pour que la parole de la victime ne soit pas entendue, quitte à la faire passer pour folle. « Ce n'est pas l'homme que nous connaissions », « c'était un si gentil voisin » : recruter des allié.e.s, faire croire à un complot contre lui, contre le groupe, sommé de serrer les rangs autour de lui... Impliquer jusqu'à la victime dans le déroulement des faits

Extrait de l'accord type CGT

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/accord-egalite-type/>

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

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

4.1. Prévenir les risques de violences au travail

- Une partie du règlement intérieur¹ portera sur les définitions et la politique de lutte de l'entreprise XX contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations. Le règlement intérieur sera remis en main propre à chaque salarié.e le jour de l'embauche.
- Une référente violence sera identifiée parmi les représentants du personnel et bénéficiera d'au moins 2 jours de formation à l'accompagnement des victimes de violences.
- Les membres du CHSCT bénéficieront d'une formation obligatoire annuelle d'une journée spécifique sur les violences, en plus des cinq jours de formation obligatoire. Les salarié.e.s des RH y participeront également.
- Une heure de sensibilisation sur les violences sera effectuée en présence de tous et toutes les salarié.e.s.
- Une procédure type en cas de violences sera mise en place, en concertation avec le CHSCT. La procédure d'accueil des victimes et de signalement des auteurs sera conclue d'ici XX mois et affichée dans les lieux collectifs.
- L'entreprise veillera à ce que l'environnement de travail soit non-sexiste (suppression d'images portant atteinte à l'intégrité des personnes, existence de sanitaires et vestiaires garantissant la dignité des personnes, condamnation de tous propos ou « blagues » sexistes).
- Pour protéger les victimes de violences durant les trajets, les femmes travaillant de nuit bénéficient d'un « forfait transport » ou du remboursement de frais de taxi, pour éviter les transports en commun.
- Un nouvel indicateur sur le nombre de personnes ayant signalé avoir été victimes de violences sera construit.

4.2. Agir contre les violences au travail

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

¹ Voir ANNEXE 5 : Nouvel article dans le Règlement intérieur : violences et harcèlement

4.3. Accompagner les femmes victimes de violences

- Toutes les victimes de violences (dans l'entreprise ou hors entreprise, violences conjugales ou intrafamiliales) doivent pouvoir bénéficier, après avis du médecin du travail ou de l'assistant.e social.e d'un droit à :
 - la formation pour un changement de poste,
 - la mutation ou le changement de poste,
 - la réduction et/ou aménagement de son temps de travail et poste de travail,
 - la démission sans préavis avec le bénéfice des indemnités de rupture.
- Les salariées ayant signalé être victimes bénéficieront d'autorisations d'absences, pour trouver des solutions à leur situation, sans avoir à justifier de leurs choix à l'entreprise.
- En cas de violences conjugales ou intrafamiliales, après avis du médecin du travail ou de l'assistant.e social.e, la salariée aura à disposition et aux frais de l'entreprise un hébergement d'urgence, ou un logement (si l'entreprise dispose d'un parc) pour une durée minimale d'un mois. La salariée pourra disposer d'une avance de salaire du montant de son salaire mensuel.
- Un suivi psychologique par des professionnel.le.s formé.e.s aux violences, à la demande de la salariée, sera pris en charge par l'entreprise.



Montreuil, le 05/04/2018

Concertations égalité professionnelle et violences Propositions des organisations syndicales sur les violences sexistes et sexuelles CFDT – CFE-CGC – CGT - FO

Dans le prolongement de leur déclaration unitaire du 1er mars dernier, et pour garantir leur prise en compte dans la concertation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les organisations syndicales souhaitent rappeler et préciser leurs propositions sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Ceci constitue un socle de propositions communes, chaque organisation disposant par ailleurs de propositions complémentaires sur ces sujets.

- Dans le public comme dans le privé, **maintenir les missions et moyens des IRP en matière d'Hygiène, de santé et sécurité au travail**
- **Mettre en place des référent.es formé.es et indépendant.es de l'employeur pour accompagner les victimes et alerter les employeurs.**

Pour pouvoir jouer leur rôle, les référent.e.s en charge de la lutte contre le harcèlement et les violences devront pouvoir être en proximité des salarié.e.s, indépendant.e.s de l'employeur, et disposer de la formation et des prérogatives nécessaires.

Nous proposons que des référent.e.s en charge de la lutte contre le harcèlement et les violences soient mis.es en place dans toutes les entreprises de plus de 10 salarié.e.s.

Par accord, les représentant.e.s de proximité peuvent remplir cette mission.

Il est nécessaire de fixer un nombre croissant de référent.es en fonction de la taille de l'entreprise. Les référent.e.s sont membres des CSSCT lorsqu'elles existent. Au sein du CSE un.e élu.e pourrait être désigné.e référent.e. harcèlement/violence. Elle ou il disposerait alors d'heures de délégation supplémentaires (voir à suivre)

Les référent.e.s en charge de la lutte contre le harcèlement les violences pourraient exercer à titre individuel les prérogatives suivantes :

- -Droit d'alerte
- -Droit d'assister la victime dès qu'elle est tenue de rencontrer un membre de la direction ou des RH
- Obligation d'informer la ou le référent.e et le CSSCT sur l'ensemble des étapes et le contenu de la procédure d'enquête diligentée par l'employeur

- Droit d'accompagner l'inspecteur du travail en cas d'enquête, visite dans l'entreprise
- Droit de saisine de l'inspection du travail
- Droit de saisine de la médecine du travail
- Droit de saisine ou droit d'inscription d'une question à l'ordre du jour du CSE lors des 4 réunions minimum qui portent sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, droit d'assister à la réunion durant laquelle la question est traitée.
- Les référent.e.s sont dans l'obligation de respecter la parole de la victime et de protéger leur anonymat si elles le souhaitent. Ils et elles doivent disposer d'un lieu leur permettant de recevoir les salarié.e.s en toute discrétion.

Les droits et formation des référent.es harcèlement/violences:

- La ou le référent.e est un.e salarié.e protégé.e
- Les référent.e.s en charge de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles disposent d'un nombre d'heures de délégation par mois, venant en plus des heures conventionnelles le cas échéant
- Les heures nécessaires au suivi d'un signalement ne sont pas décomptées des heures de délégation (accompagnement des salarié.e.s, participation aux réunions...)
- Les référent.e.s en charge de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles doivent disposer de plusieurs jours de formation à la prise de mandat puis d'un jour par an, financés par l'employeur

La mise en place de référent.es dans les entreprises est indissociable de la mise en place de procédures simples, claires et sécurisées (confidentialité, confiance) tant pour les victimes que pour les témoins.

- **Faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation**
- Ajouter un thème supplémentaire de négociation sur les violences sexistes et sexuelles aux accords EPQVT, en faire un thème obligatoire au même titre que la suppression des écarts de rémunération. L'accord ou le plan d'action doit contenir un plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et une procédure sécurisée pour les victimes.
- Prévoir une présentation annuelle par l'employeur du plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de ses résultats à la commission égalité ou à défaut au CSE, intégrer les violences sexistes et sexuelles au DUER
- Ajouter un thème supplémentaire de négociation sur les violences sexistes et sexuelles dans les accords de branche égalité professionnelle, former les président.e.s de Commissions Mixtes Paritaires.
- **Mettre en œuvre des sanctions pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins** en donnant aux inspecteurs et inspectrices du travail des prérogatives de sanction des employeurs ne disposant pas de plan de prévention sur les violences sexistes et sexuelles à jour

-Protéger l'emploi et la carrière des victimes, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place sur présentation d'un certificat médical le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, une mobilité fonctionnelle ou géographique... La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais.

- **Former l'ensemble des professionnel.les** (RH et des managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat.es, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...), et les représentant.es du personnel.
- **Elus prudhommaux** : ajouter, dans la formation initiale, une journée supplémentaire sur les violences sexistes et sexuelles. Cette journée interviendra dans la première moitié du mandat. La formation continue est assurée par les organisations syndicales et patronales
- **Formation des IRP** : 2 jours de formation supplémentaires **obligatoire** sur les violences sexistes et sexuelles durant la première moitié du mandat. La formation est assurée par les organisations syndicales, est prise en charge par l'employeur. Pour les élu.es non syndiqué.es la formation est assurée par les pouvoirs publics

-**Formation des managers**: formation **obligatoire** de l'ensemble des managers et des cadres avec responsabilités RH

- **Augmenter les effectifs d'inspecteurs et d'inspectrices du travail.**

-**Mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire de tou.te.s les salarié.e.s** sur leur temps et lieu de travail, à l'aide d'un support type mis à disposition par les pouvoirs publics

- Afficher la loi, les voies de recours, la procédure et les référent.e.s de l'entreprise, les contacts des conseillers du salarié/membres des CPRI dans l'entreprise et sur l'intranet, avec une affiche type nationale réalisée par les pouvoirs publics
- Diffuser systématiquement un message fort et clair de l'employeur qui rappelle l'interdiction du sexisme et la tolérance zéro vis-à-vis des violences.
- **Etendre les prérogatives et renforcer les moyens des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et celles des conseillers du salarié.e à l'accompagnement des victimes de violences et de harcèlement.**
- **Allonger les délais de prescription des licenciements** commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail à 5 ans pour l'aligner sur le délai pour dénoncer aux prud'hommes l'absence de réaction ou la mauvaise réaction de l'employeur quand il a été saisi du harcèlement sexuel.
- **Débloquer les moyens humains et financiers** pour permettre aux structures d'aide aux victimes de violences de jouer leur rôle, et notamment à l'AVFT, seule association spécialisée sur les violences sexistes et sexuelles au travail qui assure (accompagnement des femmes victimes de violences au travail, formation et conseils aux organisations syndicales, aux entreprises... qui suite à la multiplication d'appels de victimes a été contrainte de fermer son accueil téléphonique faute de moyens suffisants.

Outils CGT

À retrouver sur egalite-professionnelle.cgt.fr

Un questionnaire flash pour ouvrir la parole

Un questionnaire complet pour faire un état des lieux

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/questionnaires-sur-le-sexisme-et-les-violences/>

Questionnaire sur le sexisme et les violences

Le questionnaire est composé de deux parties : une partie flash pour ouvrir la parole et une partie complète pour faire un état des lieux.

Partie flash : 10 questions à choix multiples pour ouvrir la parole.

Partie complète : 30 questions à choix multiples pour faire un état des lieux.

Le questionnaire est disponible en français et en anglais.

Le questionnaire est disponible en PDF et en Word.

Le questionnaire est disponible en ligne sur le site egalite-professionnelle.cgt.fr.

STOP AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

cg

QUESTIONNAIRE ANONYME sur les VIOLENCES SEXISTES et SEXUELLES envers les femmes dans les relations de TRAVAIL

Le questionnaire est anonyme et les données sont traitées de manière collective. Les résultats sont publiés sous forme de statistiques.

Partie I : Faits observés dans votre environnement de travail au cours des 12 derniers mois

Partie II : Comportements et violences rencontrés par les femmes dans les relations de travail au cours des 12 derniers mois

Un quatre page



Une affichette de définition



Une vidéo



Un guide



Deux affiches

