



Note aux organisations

Mobilisation du 25 novembre et ratification de la convention 190

1- Mobilisations autour du 25 novembre :

Le 25 novembre, journée mondiale contre les violences sexistes et sexuelles, est l'occasion de mettre en visibilité les violences contre les femmes et d'interpeller patronat et gouvernement pour exiger enfin des mesures concrètes.

Pour rappel, il s'agit d'un phénomène qui concerne la quasi-totalité des salarié·e·s :

- 80 % des femmes se disent victimes de sexisme au travail ;
- 30 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail ;
- Chaque jour, ce sont près de 10 viols ou tentatives de viols qui se produisent sur un lieu de travail.

Dans le cadre du collectif « Nous Toutes » dont la CGT fait partie, des manifestations auront lieu le samedi 20 novembre partout en France. À noter, le 20 novembre est également la journée contre les violences faites aux enfants et la journée de la mémoire trans (TDOR).

Certains collectifs locaux organisent donc les manifestations le dimanche 21 novembre, pour éviter un télescopage des dates. « Nous Toutes » a publié ce texte pour justifier ce choix du 20 novembre.

- Ci-joint l'appel unitaire signé par la CGT ;
- Sur le lien les manifestations et rassemblements déjà annoncés par Nous Toutes : <https://www.noustoutes.org/marche-du-20-novembre-2021/> ;
- Ci-joint le tableau CGT pour remonter vos initiatives.

En plus de la participation aux manifestations du 20 novembre, pour laquelle nous pensons déterminant que la CGT soit très visible notamment dans un objectif de syndicalisation, nous proposons de travailler avec les syndicats à l'organisation **d'initiatives sur les lieux de travail le 25/11**. Il peut s'agir :

- D'heure d'information syndicale sur les violences au travail (voir l'heure d'info syndicale type mise à disposition)
<https://www.youtube.com/watch?v=2qyah68B99g>
<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/03/Heure-dinfo-syndicale.pdf> ;
- De déploiement de consultations sur les violences pour ouvrir la parole et interpeller le patronat ;
<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/sexisme/>
- D'interpellation des employeurs avec des déclarations dans les instances ou des courriers ;

- D'action de déploiement : affichage, distributions de tracts, de violentomètres... ; <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/affiches-violence/>
- De toute autre action revendicative dans l'entreprise.

2- Matériels mis à disposition

Les unions départementales recevront les matériels suivants d'ici fin octobre :

- Autocollants « Stop aux violences sexistes et sexuelles au travail » ;
- Marque-page violentomètre : <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/10/Violentometre-CGT.pdf> ;
- Un tract sera mis à disposition dans la lettre du jour.

À disposition sur commande au collectif Femmes mixité et auprès de vos unions départementales et fédérations :

- Foulards violets « stop aux violences sexistes et sexuelles » ;
- Guides d'action syndicale contre les violences sexistes et sexuelles (150 pages, à destination des syndicats) <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/10/CGT-VIOLENCES-SEX-interactif.pdf> ;
- Affiches A3 procédure à suivre à cas de violences, à afficher dans tous les locaux syndicaux <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/09/A3-VIOLENCES-SEX-HD-1.pdf> ;

A disposition sur le site [egalite-professionnelle.cgt.fr/sexisme/](https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/sexisme/)

- L'heure d'info syndicale sur les violences sexistes et sexuelles à retrouver en replay ou sur papier ;
- L'accord type CGT sur l'égalité professionnelle avec un volet sur les violences sexistes et sexuelles ;
- Une consultation flash pour sensibiliser les salarié·e·s sur les violences sexistes et sexuelles ;
- Une affichette « séduction oui, violences non ! », pour définir les violences sexistes et sexuelles ;
- Des affichettes à imprimer pour les panneaux syndicaux ;
- Le guide d'action syndicale contre les violences sexistes et sexuelles à télécharger.

Formations syndicales

La formation combattre les violences sexistes et sexuelles a pour objectifs d'identifier et de caractériser les violences sexistes et sexuelles et de construire une démarche pour agir syndicalement.

Cette formation syndicale CGT de trois jours, intitulée « Combattre les violences sexistes et sexuelles au travail » est développée par plusieurs organisations territoriales et professionnelles qui la mettent en place.

N'hésitez pas à prendre contact avec votre union départementale, comité régional ou fédération pour savoir si cette formation est proposée par une de ces organisations.

Elle est également organisée par la confédération au Centre Benoit Frachon à Courcelle-sur-Yvette.

Pour compléter cette offre de formation syndicale, la CGT propose deux formations coélaborées et coanimées avec l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) : l'accueil des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail, et s'outiller contre les violences sexistes et sexuelles.

Tous les stages confédéraux sur : <http://www.formationsyndicale.cgt.fr/index.php/formation-pratique/prochain-stages>

3- Webinaire confédéral le 2 novembre 2021 de 13h à 14h30

Pour aider à l'appropriation du combat contre les violences, faire le point sur l'actualité et les dernières mobilisations syndicales, le collectif « Femmes mixité » organise le 2 novembre prochain de 13h à 14h30 un webinaire intitulé « Prévenir les violences sexistes et sexuelles et protéger les victimes : mettons les employeurs face à leurs responsabilités ! ». Ce webinaire est ouvert à toutes et tous, y compris aux non syndiqué·e·s.

Programme et inscriptions sur le lien à suivre

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/webinaire-cgt-le-2-novembre-de-13h-a-14h30-prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-et-protoger-les-victimes-mettons-les-employeurs-face-a-leurs-responsabilites/>

Le programme :

- **Conséquences des violences conjugales sur le travail** avec **Ernestine Ronai** – Ancienne coordinatrice nationale « violences faites aux femmes » de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), Responsable de l'Observatoire départemental de Seine-Saint-Denis des violences envers les femmes, et Membre du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) ;
- **Ce que dit le droit sur les responsabilités de l'employeurs, et quelles modifications depuis #Metoo** avec **Maryline Baldeck** – Déléguée générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) ;
- **Reconnaissance en accident de service de la levée de sa mémoire traumatique dans la Fonction publique hospitalière** – témoignage de **Nelly** – Infirmière en psychiatrie et militante CGT ;
- **Mise en lumière du protocole de 2008 dans la Fonction publique avec l'obligation de négocier des plans de prévention ; Alerte de la Défenseure des droits, notamment sur la protection fonctionnelle, et la démarche syndicale sur cette question** avec **Delphine Colin** – Membre du collectif confédéral Femmes mixité de la CGT, Union Fédérale des Syndicats de l'État (UFSE – CGT) ;
- **Présentation des outils CGT ; Focus sur l'enquête de l'employeur : Points de vigilance et procédure type** avec **Raphaëlle Manière** – Membre du collectif confédéral Femmes mixité de la CGT ;
- **Point d'étape sur la Convention n° 190 de l'Organisation International du Travail (OIT) sur la violence et le harcèlement et la Convention d'Istanbul – convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique** avec **Sophie Binet** – Dirigeante confédérale de la CGT, pilote du collectif confédéral Femmes-Mixité, co-Secrétaire Générale de Union Général des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, et Agents de maitrise (UGICT – CGT).

4- Ratification de la Convention 190

Suite à nos nombreuses interpellations, le gouvernement a enfin enclenché la ratification de la convention 190 de l'OIT avec un projet de loi validé par l'assemblée nationale en juillet et qui sera soumise au sénat fin octobre. Cependant, il s'agit d'une ratification « sèche », sans moyens ni droits nouveaux. De nombreux parlementaires ont repris nos arguments, qui figurent d'ailleurs dans les rapports des rapporteurs de l'assemblée et du sénat. La bataille n'est pas finie, nous nous appuyerons désormais sur la ratification de la convention pour exiger sa mise en œuvre et demander notamment les dispositions suivantes :

- Alors qu'en France, 30 % des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail, la quasi-totalité des employeurs n'a toujours aucun plan de prévention pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Il est urgent d'en faire un **sujet obligatoire de négociation à tous les niveaux sous peine de sanction** pour les employeurs. **L'ensemble des professionnel·le·s, des représentant·e·s du personnel et des salarié·e·s doivent être formé·e·s et sensibilisé·e·s** pour lutter contre ces violences.
- En France, 70 % des victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur. Et pour cause, quand elles le font, 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée, voire un licenciement. Dans la lignée de la convention adoptée à l'OIT, la France doit sécuriser l'emploi et la carrière des victimes de violences, que celles-ci aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place plusieurs mesures : **le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés payés, la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisie, ainsi que l'accès à une prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais. Pour garantir le droit au travail et le maintien en poste des femmes victimes de violences conjugales, il convient d'interdire leur licenciement** comme c'est le cas pour les victimes de violences au travail.
- La convention n° 190 et la recommandation n° 206 de l'OIT pointent aussi la nécessité de garantir l'effectivité du droit des victimes d'être accompagnées et défendues. Nous pensons nécessaire **d'élargir les prérogatives des conseillers du salarié au harcèlement sexuel pour permettre à tou·te·s les salarié·e·s dans des entreprises sans institutions représentatives du personnel d'être accompagné·e·s** face à l'employeur. Dans les entreprises et services avec instances représentative du personnel (IRP), il nous semble que la ratification devrait être l'occasion de **renforcer les possibilités d'action des référent·e·s harcèlement violence des comités sociaux (formation, moyens, précisions des prérogatives, mise en place de référent·e·s de proximité...)**.
- Enfin, la France a aussi une responsabilité à l'étranger à travers l'activité de ses multinationales. **Dans le cadre du devoir de vigilance, il est nécessaire d'imposer aux entreprises de prévenir la survenance de telles violences dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement.**