



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

*2 traits
pour
l'égalité*

GUIDE DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE

DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

SELON LA CHARTE INTERNE CFDT



Janvier 2024

SOMMAIRE

À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?	4
LES PRINCIPES À RESPECTER	4
CE QUE DIT LA CHARTE	5
LE DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT	5
<ul style="list-style-type: none">— Le recueil de la parole— Les délégué-es ou référentes et référents VSST— Une adresse électronique dédiée— Le 1^{er} entretien / le signalement	
L'ENQUÊTE	9
<ul style="list-style-type: none">— La coordination syndicat, fédération, union régionale ou autres unions— Qui mène l'enquête ?— Le déroulé de l'enquête	
LES PRÉCONISATIONS	11
LA MISE EN ŒUVRE DE LA DÉCISION	12
ET APRÈS ?	14
ANNEXE	15

Ce guide a été conçu pour les syndicats et les structures fédératives afin d'apporter des recommandations à la mise en œuvre de la Charte interne votée au congrès de Rennes en juin 2018 et :

- après sa signature par toutes les fédérations et unions régionales et de son intégration au règlement intérieur de la Confédération,
- suite aux demandes exprimées lors des formations et des séminaires organisés depuis.

Il vise ainsi à proposer aux responsables politiques, délégué·es¹ référentes et référents² violences sexuelles et sexistes des structures de la CFDT, des préconisations afin qu'une mise en œuvre effective soit réalisée pour toutes les structures (syndicats, fédérations, URI et unions). Cette déclinaison s'appuiera notamment, en cas de difficultés, ou de demande de soutien des syndicats, sur le fédéralisme opérationnel propre à notre Organisation lorsque cela s'avère nécessaire, concernant :

- le traitement des signalements de propos et comportements sexistes et des violences sexistes et sexuelles,
- la procédure à suivre et la conduite de l'enquête à mener,
- la coordination des syndicats avec leur fédération, leur URI et la Confédération.

Il a pour objet de faciliter la prise en charge de l'ensemble des problématiques sur ce sujet.

Il rappelle dans un premier temps les attendus de la Charte et de ses annexes, notamment l'identification claire des interlocuteurs et des interlocutrices dédiés, les valeurs et principes essentiels à respecter. Il contient également :

- la procédure de recueil de signalement,
- la procédure d'enquête,
- les préconisations,
- la prise de décision et le suivi,
- les définitions claires sur les différentes manifestations sexistes et sexuelles (en annexe).

1 Délégué·e VSST : le ou la délégué·e VSST est responsable politique du dossier au sein de sa structure. Elle ou il peut également être référente ou référent.

2 Référent·e VSST : le ou la référente VSST est sur l'opérationnalité du dossier VSST.

À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

Ce guide s'adresse **aux syndicats et aux structures fédératives dans le cadre d'une démarche syndicale et politique**. Il faut bien distinguer la mise en œuvre de la Charte interne de la responsabilité que certaines de nos structures CFDT (les fédérations, les URI, les unions et certains syndicats) ont en qualité d'employeurs.

Il présente **les actions conseillées à mettre en œuvre** dans le cadre d'un dispositif de prévention/réaction des violences sexistes et sexuelles à destination de nos adhérentes et adhérents, militantes et militants, et de toute personne extérieure à l'organisation qui se rend dans les locaux CFDT, lors de formations ou d'événements extérieurs.

C'est une démarche syndicale, née de **la volonté d'être exemplaire en interne**, qui vise à faire respecter les règles et engagements de notre organisation.

Par ailleurs, parce que les modalités d'action se rejoignent, les structures peuvent se référer au guide CFDT de la collection « Vivre ensemble, travailler ensemble », intitulé « Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail » qui précise les obligations légales de l'employeur pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail, ou et comment réagir pour accompagner les victimes.

LES PRINCIPES À RESPECTER

La Charte interne de prévention/réaction et de prise en charge face aux violences sexistes et sexuelles s'inscrit dans les valeurs de notre organisation et doit répondre aux 5 principes suivants :

LISIBILITÉ : on sait qui fait quoi, comment trouver et saisir les bons interlocuteurs et interlocutrices, et ce qu'il adviendra lorsqu'ils seront saisis. Toute victime ou témoin doit savoir à qui s'adresser, que sa parole sera entendue et respectée, et qu'il y sera donné suite.

RÉACTIVITÉ : lorsqu'une personne signale un fait, il est nécessaire de lui répondre rapidement, et de l'informer du processus et des délais qui suivront.

EFFECTIVITÉ : un dispositif de prévention ne peut fonctionner que s'il est dissuasif pour les auteurs. Tout fait avéré, quel que soit le contexte, doit être suivi d'une réaction.

RESPONSABILITÉ : c'est nécessairement la ou le Secrétaire général·e de la structure qui est responsable de la mise en œuvre des décisions.

TRANSPARENCE : les victimes accompagnées doivent toujours être informées des actions envisagées et des démarches possibles. Par ailleurs, tout ce qui pourrait être fait pour les soutenir et les défendre ne peut l'être qu'avec leur accord explicite.

Il est également conseillé d'avoir à l'esprit, à chaque étape, une vigilance sur la **confidentialité**, la **traçabilité** et l'**impartialité** des échanges.

CE QUE DIT LA CHARTE

En plus de la ou du Secrétaire général·e qui a la responsabilité - de fait - de mettre en œuvre la Charte, et donc de prévenir les agissements sexistes et toutes autres formes de violences sexistes et sexuelles, il est nécessaire de désigner un ou une autre responsable :

- au sein de l'exécutif pour les fédérations, les URI et les Unions,
- au sein de l'exécutif ou du Conseil/Bureau pour les syndicats (en fonction de leur taille);
- en complément, les structures fédératives peuvent faire le choix de désigner des référentes et des référents VSS en charge de la mise en œuvre du dossier.

Les référentes et les **référents VSS devront avoir suivi la formation dédiée (module proposé par la Confédération)**. C'est une fonction à part entière, à laquelle ces « délégué·es VSS » doivent pouvoir consacrer du temps, y compris, le cas échéant, de façon prioritaire. Parce qu'elles et ils seront clairement identifié·es, **c'est à ces « délégué·es VSS » que les victimes ou les témoins pourront plus facilement signaler des agissements sexistes et/ou d'autres actes de violences sexuelles de la part de militantes et des militants CFDT.** Leurs coordonnées doivent être accessibles facilement.

L'objectif de la Charte est qu'aucune personne ne soit victime de propos ou d'agissements sexistes, ou de tout autre acte de violence sexiste et sexuelle à l'interne de notre organisation. La CFDT doit être exemplaire et s'attacher à bannir toute forme de VSS.

Dans l'idéal, la prévention permet d'atteindre cet objectif, mais ce n'est pas toujours le cas. Il faut donc préparer la structure à savoir réagir face à un signalement par une victime ou un témoin.

Pour être opérationnel, ce processus doit permettre aux victimes et aux témoins de solliciter facilement et en confiance la structure, leur assurer un soutien clair et affiché, assurer la transparence des actions menées.

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

LE RECUEIL DE LA PAROLE

En pratique, suite à l'interpellation d'une victime ou d'un témoin, la structure interpellée prend contact avec la victime afin d'organiser un premier échange.

Attention dans le cas particulier où un membre d'un exécutif est visé, une procédure spécifique est prévue dans la Charte (cf. paragraphe ci-dessous)

CAS PARTICULIER



- Dans le cas de mise en cause d'un **membre de l'exécutif d'une structure**, il n'est pas possible (humainement et déontologiquement) pour la ou le délégué-e VSS de la structure de mener la procédure prévue.
- En cas de mise en cause d'un membre de l'exécutif d'un syndicat, la fédération et/ou l'URI gèrent le dossier (conduite des entretiens/ préconisations) dans la limite de leurs prérogatives.
- En cas de mise en cause d'un membre de l'exécutif d'une fédération ou d'une URI, la Confédération gère le dossier (conduite des entretiens/ préconisations) dans la limite de ses prérogatives.
- En cas de mise en cause d'un membre de l'exécutif confédéral, une commission issue du Bureau national gère le dossier (conduite des entretiens/ préconisations). La commission rend compte de ses conclusions et préconisations au Bureau national qui statue sur les décisions à prendre et veille à leur application.

● LES DÉLÉGUÉ-ES OU RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS VSS

Chaque organisation dispose d'un ou d'une délégué-e VSS, et le cas échéant d'un ou d'une ou de plusieurs référentes et référents dont la désignation a été validée par l'organe politique : Bureau régional, fédéral, syndical etc.

Pour une meilleure appropriation de la matière, ces militantes et militants suivront rapidement une formation de lutte contre les VSST et travailleront en collaboration. Les référentes et les référents VSS peuvent être désigné-es sur le long terme par leur structure dès la signature de la Charte.

La communication du ou des noms de la ou du délégué-e ainsi que des référentes et référents VSS ne devra pas être négligée.

● UNE ADRESSE ÉLECTRONIQUE DÉDIÉE

Il est préconisé de créer une adresse mail spécifique de recueil des signalements, rattachée à la structure et une gestion suivie par la ou le délégué-e VSS et le référent ou la référente, le cas échéant. *Dans la même logique, et lorsque que cela est possible, il peut être important d'avoir une ligne téléphonique dédiée.*

Chaque structure met en place une organisation qui lui est propre afin que les victimes ou témoins puissent obtenir le soutien et l'écoute qui leur sont essentielles.

Il est indispensable de diffuser cette adresse mail dans l'organisation, le plus largement possible et de manière régulière, afin de permettre aux victimes, témoins, ou toutes personnes en soutien, d'engager la démarche de signalement.

Une fois le signalement reçu par mail ou par téléphone, la personne sera recontactée au plus tard **dans les trois jours ouvrables** qui suivent afin de proposer un premier entretien.

● LE 1^{ER} ENTRETIEN / LE SIGNALEMENT

Le premier entretien avec la victime est pris en charge par la ou le délégué-e et/ou le référent ou la référente VSS, et détermine **la pertinence de déclencher une enquête**.

Il est important d'informer la personne victime que le signalement vise à ce qu'une enquête soit diligentée selon la nature des faits et leur crédibilité, ce qui entraîne la levée de son anonymat.

Que ce soit du fait de la volonté de la victime, ou une décision prise à la suite de l'entretien, **« pas d'enquête ne veut pas dire ne rien faire »**.

La formalisation du signalement peut comporter plusieurs étapes pendant lesquelles il sera important d'accompagner la victime et d'être vigilant à sa protection. **Ce premier entretien avec la victime est l'étape la plus importante de la procédure d'accompagnement et de soutien**.

C'est pourquoi il est primordial de bien le préparer et d'adopter les « bons » comportements. Il est essentiel d'adopter une attitude empathique.

Il s'agit ici, d'être vigilant-e à ses propres réactions et à veiller à :

- **RESTER** neutre, sans porter de jugement,
- **ÊTRE** patient et patiente et ne pas montrer de signe d'impatience,
- **RESTER** objectif sans exprimer ses doutes,
- **ÉCOUTER** et ne pas interrompre,
- **RASSURER** sans se montrer embarrassé-e quand des émotions sont exprimées verbalement ou non verbalement (larmes, silences, etc.).

À la conclusion de l'entretien, les délégué-es référent-es ou le binôme désignés devront :

- ✓ Demander à la personne de **définir et de formuler ses priorités**, ses souhaits par rapport à elle et à sa demande d'aide, et la rassurer sur sa crainte éventuelle de faire l'objet de représailles.
- ✓ Orienter, le cas échéant, la personne vers son médecin traitant ou d'autres professionnels.
- ✓ Faire un bilan des éléments dont la personne dispose, et éventuellement ceux à recueillir : SMS/mails échangés avec la personne mise en cause, avec des proches ou des militantes et des militants sur ce qu'elle a vécu, et sur ce qu'il se passe, les démarches effectuées, certificats médicaux, enregistrements éventuels, attestation de témoins directs et indirects (ayant reçu les confidences ou ayant constaté l'état

de la personne), etc.

- ✓ Terminer l'entretien sur des perspectives actives, c'est-à-dire les suites de l'entretien dont la transmission de son compte-rendu de l'entretien.

Le plus important est de bien préciser à la victime que rien ne sera fait sans son accord

explicite tout au long de la procédure, pour toutes les suites qui la concernent directement. Aussi en cas de refus de la victime, les référents et les référentes, et les responsables politiques seront en vigilance compte tenu des éléments qui leur ont été confiés, mais ils ne pourront pas déclencher une enquête.

C'est donc à la suite de ce premier entretien, et de son analyse, que la décision sera prise de déclencher ou non une enquête. Si l'enquête est décidée, pendant le temps nécessaire à sa réalisation, des mesures de protection peuvent être prises selon le contexte (par exemple, veiller à ce que la victime ne soit pas en présence de la personne mise en cause, etc.).

Suite à ce premier entretien avec la victime et avant la mise en place de l'enquête, il est conseillé de porter la situation à la connaissance de l'exécutif. En cas de difficulté du ou de la délégué-e VSS avec sa structure, il est préconisé de remonter la situation auprès de sa fédération et de son URI, voire de la Confédération le cas échéant.

Tout signalement est pris en compte et fait l'objet d'une action proportionnée et adaptée à chaque situation.

ACCOMPAGNEMENT DE LA VICTIME ET MODALITÉS D'ENTRETIEN

Avant tout, il est utile de prévoir un lieu adapté, attention à ne pas recevoir la victime dans un lieu de passage ou tout autre lieu inconfortable. Le lieu doit pouvoir garantir **la confidentialité de l'entretien**. Afin de mettre la personne la plus à l'aise possible, il est donc préférable de prévoir tout ce qui peut améliorer son confort (verre d'eau, café, mouchoirs, etc.).

Lors de l'entretien, la victime peut être accompagnée, les délégué-e, référent ou référente, ou le binôme institué veilleront à ce que ce soit elle avant tout qui prenne la parole.

Un binôme peut faciliter l'entretien avec des rôles distincts (l'une des personnes posant les questions et l'autre prenant les notes). Il est important de retranscrire de la façon la plus exhaustive possible **les faits et les propos** qui seront rapportés.

Les circonstances et la chronologie doivent également faire partie du récit, il faudra demander, entre autre, qui était présent ? À qui la personne en a parlé autour d'elle (proche, collègue, etc.).

L'ENQUÊTE



L'enquête a lieu dans le cadre d'une **procédure interne** qui relève du disciplinaire et non du pénal.

La définition de la présomption d'innocence n'a donc pas lieu de s'appliquer ici.

L'enquête le cas échéant, permet de :

- reconstituer et confirmer les faits rapportés (à travers les témoignages),
- identifier les personnes impliquées,
- établir les circonstances entourant les événements,
- collecter tous les éléments nécessaires à la bonne compréhension de la situation et à l'établissement des faits.

L'enquête devra être déclenchée dans les plus brefs délais et sera limitée dans le temps (3 mois).

Des mesures conservatoires (suspension) pourront être prises dès le début de l'enquête à l'encontre de la personne mise en cause.

● LA COORDINATION SYNDICAT, FÉDÉRATION, UNION RÉGIONALE OU AUTRES UNIONS

À chaque étape du processus d'enquête, le syndicat peut solliciter l'**aide ou le soutien de son URI, sa fédération ou son union** (tout dépendra de qui aura eu le 1er signalement).

Des précautions seront à prendre s'agissant de la confidentialité.

La coordination avec d'autres structures peut intervenir - ou pas - du début à la fin du processus et, notamment, lorsque la victime en fait la demande quelle qu'en soit la raison. Dans ce cas, les responsables politiques de ces structures se coordonneront rapidement afin d'organiser une enquête conjointe.

Il est manifeste que tant la victime que l'auteur sont issus à la fois d'un champ professionnel et d'un territoire. À ce titre dans le cas de sanction, il peut y avoir une remise en question des mandats tant professionnels qu'interprofessionnels relevant du syndicat, de la fédération, de l'URI ou de la Confédération. Il est donc logique que les structures coopèrent afin que les réponses soient cohérentes et appropriées pour les personnes visées. Un point de vigilance sera porté sur cette coopération, sur le suivi du collectif syndical de la victime et de ou des auteurs, pendant et à la fin de l'enquête.

● QUI MÈNE L'ENQUÊTE ?

L'enquête peut être **déléguée à des militantes et des militants de la structure** qui devront rendre compte des conclusions aux responsables politiques de la structure concernée.

Il est préférable qu'au moins une des personnes qui mènent l'enquête soit « délégué-e » ou « **référént ou référente** » VSS, notamment pour des raisons de formation. Cependant si cela n'a pas été prévu en amont, il conviendra que les responsables politiques de la structure soient garants du bon déroulement de celle-ci.

La parité/mixité de la délégation d'enquête peut être un élément important tant pour la crédibilité de celle-ci que pour faciliter les échanges. Attention, à respecter la volonté explicite de la victime, si elle se sent mal à l'aise dans cette configuration.

Selon les situations, il est aussi possible de faire appel à des **organismes extérieurs** ou d'autres associations spécialisées dans le cadre d'une expertise particulière.

● LE DÉROULÉ DE L'ENQUÊTE

Il est fondamental de respecter le principe du **contradictoire**. Les personnes chargées de l'enquête ne prennent pas parti, ils doivent donc entendre toutes les versions de l'histoire, notamment celle de la victime et celle de la personne mise en cause. Les éventuel.les témoins seront également entendus.

L'objectif est bien de rechercher tout élément permettant de constituer un **« faisceau d'indices graves et concordants »** visant à affirmer, ou infirmer, la situation décrite, ou les propos subis par la victime. Ainsi, outre les éléments fournis par la personne à l'origine du signalement, l'enquête va consister à entendre les militantes et les militants présents lors des faits, ou témoins indirect-es, puis à entendre la personne mise en cause (sauf preuve irréfutable).

Il s'agit ici de prendre en compte :

- ✓ **Le récit précis, chronologique, circonstancié et détaillé des faits** relatés par la victime.
- ✓ Les éléments liés au **mandat, à l'activité syndicale** des personnes impliquées.
- ✓ **Les témoignages directs.**
- ✓ Les **témoignages indirects** (de contexte) : à propos des comportements (anecdotiques marquants ou répétés), des ambiances de travail, des observations en tous genres.
- ✓ Les écrits, mails, SMS, post-it, messages, etc.
- ✓ **Le dossier médical** : arrêt maladie, certificats médicaux circonstanciés, dossier médical du travail.
- ✓ **Les traces des démarches** effectuées par la victime comme des prises de rendez-vous,

✓ des **échanges écrits** avec une association, ou autre, etc.

Le fait que la plainte d'une victime ait fait l'objet d'un classement sans suite ou celui de la relaxe de l'auteur ne signifie pas pour autant que les faits n'ont pas existé.

Concernant, **le déroulé des auditions**, il est essentiel **d'entendre la victime en premier** (à noter qu'il peut y avoir des différences éventuelles entre un entretien préalable et l'audition lors de l'enquête). La personne mise en cause sera entendue après le recueil des différents éléments (audition, éléments attestations, etc.).

Il est conseillé également d'entendre **les collègues de travail** (les informer le cas échéant qu'elles et ils sont protégés par la loi, afin qu'elles et ils puissent s'exprimer librement et sans crainte, notamment si ces témoins indirects souhaitent témoigner de façon anonyme).

Il est également important d'avoir la **version de la ou des personne-s mise-s en cause**. Le cas échéant, il faudra également procéder à des auditions complémentaires.

Des **comptes-rendus des** entretiens devront également être rédigés, puis signés par les personnes auditionnées. Il est donc nécessaire de déterminer comment les rédiger et à qui les remettre. Il est possible, par exemple, de demander l'accord pour un enregistrement de l'entretien, ce qui facilitera le compte-rendu et qui fera l'objet d'une transcription littérale (l'accord préalable de l'enregistrement se substituera à la nécessité de recueillir la signature). Un document type peut aussi être prévu en amont.

Les deux seules personnes qui ne sont pas anonymisées sont l'auteur et la victime.

L'accompagnement de la victime sera privilégié tout au long du processus.

LES PRÉCONISATIONS

Concernant la rédaction du rapport d'enquête, un point d'attention sera porté car il ne s'agit pas ici juste d'un compte-rendu des entretiens. Il est rédigé par les personnes qui ont enquêté, avec la ou le responsable politique du dossier.

Concernant les éléments à communiquer dans ce rapport, les questions à se poser sont :

➔ Quels éléments issus des entretiens sont ici diffusables ? Il est important de noter **la date du signalement, les personnes ayant été entendues, les faits allégués et ensuite le résultat de l'enquête.**

Ainsi le rapport à présenter pour l'organe politique sera expurgé, avec une synthèse

des éléments évitant les détails sordides.

Quels éléments de preuves ? Il s'agit de caractériser le faisceau d'indices graves et concordants attestant le témoignage de la victime.

Il est essentiel que le rapport se conclut par des préconisations.

La synthèse du rapport anonymisé est transmis à la Commission exécutive qui préparera une note pour l'organe de décision politique (Bureau syndical/ régional/ fédéral/ national) qui doit se prononcer formellement sur les dites préconisations.

Le rapport s'il est délégué totalement à une coordination fédération/URI devra être aussi transmis au syndicat.

Concernant l'échelle des sanctions, selon la nature et la gravité des faits, elles peuvent aller du rappel à l'ordre à l'exclusion de la CFDT, de même une obligation de formation peut être demandée, un démarchement peut aussi être décidé (à chaque structure de veiller à l'application de la sanction, suivant son champ de compétences). Le syndicat d'appartenance de l'auteur des faits est informé des sanctions fédérales ou interprofessionnelles afin qu'il puisse aussi agir sur son champ.



Échelle des sanctions
avertissement
suspension du ou des mandats
démarchement
exclusion de l'adhérent

NB : un risque spécifique pèse sur les structures. Leur responsabilité du fait d'autrui est susceptible d'être engagée pour des dommages causés à la victime ou à des tiers. La défaillance impardonnable dans l'encadrement de ses membres, même bénévoles, peut être opposable à la structure et doit être une préoccupation majeure à garder à l'esprit.

LA MISE EN ŒUVRE DE LA DÉCISION

Il faut faire une distinction entre ce qui relève du syndicat, de la fédération, de l'URI ou de la Confédération (périmètre du mandat relevant du syndicat, ou mandat fédéral, régional ou national).

L'application voire le respect de la décision se fera donc à plusieurs niveaux.

Les Commissions régionales/fédérales d'organisation pourront être informées des signalements, avec décision de diligenter une enquête, et des résultats de l'enquête, notamment en cas de contestation de la sanction ou de sa non-application.

Concernant la Commission confédérale d'organisation, les personnes ayant menées l'enquête seront à sa disposition afin de répondre à ses questions, ainsi que le rapport complet, et le syndicat contestant la sanction. Il ne peut s'agir de refaire l'enquête pour la victime.

CONCERNANT LE OU LES AUTEUR-S

Lorsque l'auteur des faits est élu ou mandaté fédéral, régional ou national, l'application des sanctions préconisées par la coordination fédération/URI relèvent de la responsabilité politique des structures concernées.

Le syndicat d'appartenance de l'auteur des faits est informé des sanctions fédérales ou régionales et saisi lorsque les sanctions relèvent de sa prérogative.

Si les préconisations du rapport d'enquête de la coordination fédération/URI ne sont pas suivies d'effet par le syndicat selon l'échelle des sanctions, un rappel peut être adressé conjointement par la fédération et l'URI aux responsables du syndicat et, à défaut, la CCO peut être saisie afin de faire respecter la Charte interne.

Dans le cas où les préconisations de l'enquête conjointe ne sont pas suivies d'effet dans le périmètre de l'URI ou de la fédération, et ce malgré l'enquête conjointe, la CCO peut être saisie afin de réguler la situation.

Le syndicat peut aussi démandater un auteur suite à l'enquête menée en son sein ou, pour un élu, notifier à sa direction qu'il ne représente plus l'organisation, et demander aussi - sur la base du rapport d'enquête - à ce que les autres mandats professionnels, régionaux ou nationaux soient retirés à l'auteur des faits incriminés.

Enfin, il appartient au syndicat d'exclure un adhérent compte tenu de la gravité des faits qui lui sont reprochés.

ET POUR LA VICTIME ? QUELLES SUITES SERONT DONNÉES ?

La structure prend sa décision et propose un entretien à la victime pour la lui communiquer et répondre à ses questions.

Toutes les actions mises en œuvre la concernant, feront l'objet de son accord préalable ; sa parole et l'anonymat seront respectés (y compris celui des témoins directs ou indirects).

ET APRÈS ?

L'accompagnement du collectif le cas échéant par la fédération et/ou par l'URI peut être envisagé.

La décision peut intégrer un plan d'actions, **des formations, du coaching** nécessitant un suivi dans le temps.

L'orientation de la victime vers des accompagnements de moyen ou long terme spécifiques (soutien juridique, médical, psychologique , etc.) peut être nécessaire. Il conviendra de faire le suivi de cette orientation.

Concernant les participants aux travaux d'enquête, il est conseillé de garder un **e trace des signalements, des comptes-rendus d'entretiens et des rapports anonymisés**, notamment pour un suivi de l'action menée sur le sujet et sur l'opérationnalité de la Charte interne VSS. Une attention devra être portée sur la conservation des dossiers en tant que tels après les délais de prescription des actions judiciaires.

Une information des structures fédératives concernées et/ou de la Confédération devra être réalisée lors de l'ouverture et de la clôture d'une enquête aux fins de statistiques en anonymisant le dossier, l'objectif poursuivi étant ici d'identifier des besoins de formation, de rendre compte au Bureau national, etc., et/ou pour tout appui tout au long de la démarche dans le cadre du fédéralisme opérationnel.

ANNEXE

➔ QUELQUES DÉFINITIONS

La Charte de lutte contre les violences sexistes et sexuelles renvoie aux valeurs prônées par notre organisation notamment contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

CONSENTEMENT : pour toute relation, le consentement doit être donné volontairement. L'expression du consentement, comme résultat de la volonté libre de la personne devra donc être recherchée. (Convention d'Istanbul). *À noter que la loi et la circulaire pénale n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante, le juge pouvant retenir le silence permanent face aux agissements. (vidéo sur YouTube « consentement et tasse de thé »).*

SEXISME : « Manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes, conduisant à la discrimination et empêchant la pleine émancipation des femmes dans la société » *Définition du Conseil de l'Europe adoptée par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe le 27/03/2019*

« Le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, est un ensemble de manifestations : gestes, propos, pratiques et comportements, des plus anodins en apparence (remarques, etc.) aux plus graves (coups, viols, meurtres, etc.). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements). »
Définition du Haut Conseil à l'égalité.

DISCRIMINATION LIÉE AU SEXE : loi du 27 mai 2008 qui s'applique au travail non salarié
« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. »

AGISSEMENT SEXISTE : «Nul ne doit **subir** d'agissements sexistes, définie 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** ». Article L. 1142-2-1 du Code du travail. Il n'y a pas de répétition exigée (soit un agissement unique, soit des agissements répétés).

EXHIBITION SEXUELLE : attention, même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si, « **imposée à la vue d'autrui** » et « **dans un lieu accessible au public** », il y a « **commission explicite d'un acte sexuel réel ou simulé** » (article 222-32 du Code pénal).

HARCÈLEMENT SEXUEL STRICTO SENSU : propos ou comportements à **connotation sexuelle répétés** 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. L. 1153-1 du Code du travail. On ne cherche pas l'intention ici, c'est la répétition qui fait la gravité.

HARCÈLEMENT SEXUEL ASSIMILÉ : c'est le fait d'imposer à une personne des propos ou comportements à **connotation sexuelle ou sexiste** « **toute forme de pression grave, même non répétée**, exercée 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 » Article 222-33 du Code pénal et Article L. 1153-1 du Code du travail.

On parle de **chantage sexuel** ici. Point d'attention : la jurisprudence établit que l'humour n'est pas un facteur exonérateur !

La reconnaissance d'un harcèlement sexuel par assimilation emporte exactement les mêmes conséquences juridiques que celle d'un harcèlement sexuel *stricto sensu*.

HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE OU ENVIRONNEMENTAL : selon la jurisprudence est caractérisé par une situation où « **sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires** qui lui deviennent insupportables ». L'arrêt permet d'illustrer de manière concrète la différence entre, d'une part, des blagues potaches et, d'autre part, un contexte de travail où sont développés des propos sexistes, orduriers, outrageants, avec affichages de photographies suggestives à connotation sexuelles sur les ordinateurs et sur le mur de l'open-space (Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566).

OUTRAGE SEXISTE ET SEXUEL : (ajouté par la loi du 1er avril 2023) le fait d'imposer à une personne tout **propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste** qui soit porte **atteinte à sa dignité** en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (communément des insultes). Cette incrimination pénale a été récemment introduite au sein du Code pénal afin de lutter

contre le phénomène du harcèlement de rue. Mais elle peut très bien trouver à s'appliquer eu égard à certaines situations trouvant à se réaliser dans l'entreprise.

AGRESSION SEXUELLE : « toute atteinte sexuelle commise avec **violence, contrainte, menace ou surprise** » Article 222-32 du Code Pénal.

ATTEINTE SEXUELLE : selon la jurisprudence consiste en tout attouchement imposé sur le sexe ou sur des parties du corps considéré comme **intimes et sexuelles** : fesses, seins, cuisses, bouche. Article 222-22 du Code Pénal, et aussi arrêt du 3 mars 2021 avec une appréciation souveraine des juges sur des caresses sur d'autres parties du corps (mains, jambes, mollets, genoux) qui avaient un caractère sexuel en raison de la manière et du contexte.

VIOL : « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol ». Le viol et la tentative de viol sont un crime. Article 222-23 du Code Pénal.

➔ RAPPEL DES PRINCIPALES PEINES PRÉVUES PAR LA LOI

Viol ou tentative de viol : 15 ans de réclusion criminelle.

Aggression sexuelle : 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.

Exhibition sexuelle : 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.

Harcèlement sexuel : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende ou 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende s'il y a des circonstances aggravantes.

Il y a **circonstances aggravantes** lorsque :

- l'auteur du/des viols abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,
- le(s) viol(s) est ou sont commis avec usage ou menace d'une arme,
- la / les victimes sont des personnes dont la particulière vulnérabilité apparente ou connue de l'agresseur (infirmité, déficiences),
- le harcèlement sexuel est commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Rappelons que toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits constitue une discrimination.

À ce titre, « **aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou relaté des faits.** » Articles 225-1-1 et 225-2 Code Pénal.

Rappelons enfin que la preuve résulte d'un faisceau d'indices concordants, que ce soit dans une procédure pénale ou dans une procédure disciplinaire et sociale, et que la charge de la preuve est dite « aménagée » selon le code du travail.

La procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale : le fait que la plainte d'une victime ait fait l'objet d'un classement sans suite ne signifie pas pour autant que les faits n'ont pas existé. Dans le cadre d'une relation de travail, un tel classement sans suite n'empêche pas le Conseil des prud'hommes d'entrer en condamnation en harcèlement sexuel. **De même, la relaxe au pénal de l'auteur** ne porte que sur l'élément intentionnel du harcèlement sexuel alors que la victime peut être considérée victime de harcèlement sexuel devant le juge.

CONTACT

Si vous souhaitez envoyer à la Confédération une photographie de la signature de la Charte par votre structure, une seule adresse : chartevsst@cfdt.fr

Vous figurerez ensuite sur la page web <http://www.cfdt.fr/charte-cfdt-vsst> qui met à jour la liste des signataires de la charte depuis le 15 octobre 2020.

Si vous souhaitez télécharger et imprimer la Charte, une affiche et un tract de présentation, une seule page : <http://www.cfdt.fr/charte-vsst>



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

2 traits pour l'égalité

CHARTRE CFDT D'ENGAGEMENT POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

PRÉAMBULE

Depuis sa création, la CFDT porte des valeurs d'émancipation, de solidarité ou encore d'égalité qui se traduisent par le droit, pour chaque femme et chaque homme, à un traitement digne et respectueux. La lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, inscrite dans l'article 1 de ses statuts, est une priorité pour atteindre cet objectif.

À ce titre, la CFDT agit pour donner à ses militantes et à ses militants les moyens d'agir pour prévenir ces violences et accompagner les victimes qui s'adressent à elles et à eux. En interne, la CFDT initie depuis plusieurs années une politique de prévention des violences sexistes et sexuelles et rappelle régulièrement, par la voix de ses représentante-e-s, **son absence totale de tolérance pour tout agissement ou tout comportement sexiste en son sein.**

Cette volonté est également inscrite dans le texte de Résolution générale de la Confédération du Congrès de Rennes, en 2018, par la décision d'agir dans toutes les structures internes CFDT pour prévenir toutes formes de violences sexistes et sexuelles. L'article 2.3.2.1.5 précise ainsi: « Dans nos structures internes, aucun comportement sexiste et déplacé ne doit être admis. Ainsi, les atteintes dégradantes seront sanctionnées, dans le cadre d'une procédure transparente, la sanction pouvant aller jusqu'à une exclusion de l'organisation ».

Par la signature de cette charte et de ses annexes,
s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

PRÉVENIR

- 1 Prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir LES AGISSEMENTS SEXISTES définis 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 ». Cette définition du code du travail s'impose à nous.

Cet engagement se traduit entre autres par :

- La sensibilisation¹ des collectifs et/ou des militants et militantes qui relèvent de sa responsabilité : Commission exécutive, Bureau, Conseil, animateurs et animatrices de formation, élu-e-s de la structure et mandaté-e-s, etc.
- La responsabilité des membres de la Commission exécutive de veiller à ce qu'aucun propos ou comportement sexiste ne soient tolérés lors des réunions/formations, ou tout autre événement, organisé au nom de la structure.
- La possibilité pour chaque membre des instances de sa structure de signaler ou réguler les propos ou comportements sexistes.

- 2 Prendre toutes les dispositions nécessaires pour PRÉVENIR TOUTES LES AUTRES FORMES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES.

Cet engagement se traduit entre autre par :

- La sensibilisation² des collectifs et/ou des militants et militantes qui relèvent de sa responsabilité : Commission exécutive, Bureau, Conseil, animateurs et animatrices de formation, élu-e-s de la structure et mandaté-e-s, etc.
- L'élaboration et l'affichage d'un processus clair et transparent pour les victimes et les témoins³ de violences sexistes et sexuelles qui souhaitent saisir l'organisation des faits dont elles ou ils sont victimes ou témoins.
- La proposition à son catalogue de formation (URI et FD), du module CFDT « Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ».

- 3 Informer par tous moyens les adhérents et les adhérentes qui participent aux réunions ou aux formations syndicales de la structure que celle-ci est tenue au respect des engagements pris dans la présente Charte.

- 4 Annexer la présente Charte aux statuts et/ou au règlement intérieur de l'organisation.

Pour

Signature :

RÉAGIR

- 5 Réagir et tout mettre en œuvre pour faire cesser tout propos ou comportement sexiste d'un militant ou d'une militante qui détient un mandat désignatif ou électif.

Cet engagement se traduit notamment, et en fonction du contexte, par :

- Une expression claire vis-à-vis du militant ou de la militante, de l'absence de tolérance de la CFDT face à ses agissements.
- Une information à sa structure des faits qui sont reprochés au militant ou à la militante.
- Un accompagnement de la structure dans la gestion du dossier⁴.
- Une information au militant ou à la militante des sanctions qu'il ou qu'elle encourt.

- 6 Mettre en place une procédure simple, transparente, et sécurisée⁵ qui permettra à toute personne victime ou témoin de violence sexiste et sexuelle de la part d'un militant ou d'une militante CFDT de les dénoncer.

La procédure devra notamment comporter⁶ :

- Les interlocuteurs ou interlocutrices auxquels s'adresser ;
- L'engagement de confidentialité de la parole de la victime si elle le souhaite ;
- Le respect des choix et l'accompagnement de la victime ;
- Le processus d'enquête qui pourra suivre la dénonciation ;
- Les sanctions encourues si les faits sont avérés.

- 7 Réagir et tout mettre en œuvre pour faire cesser toutes les formes de violence sexiste et sexuelle dénoncée.

Cet engagement se traduit notamment, en fonction du contexte, par :

- L'écoute et le soutien de la personne qui a dénoncé les faits.
- L'accompagnement de la structure dans la gestion du dossier⁷.
- Des sanctions à l'encontre de l'auteur des faits quand ceux-ci sont avérés pouvant aller d'un rappel clair de ses devoirs à un démandement jusqu'à une demande d'exclusion.

Date :/...../.....

Pour la Confédération

Laurent Berger, secrétaire général

Signature :

1. Un module de sensibilisation « Le sexisme parlons-en » (2 heures environ) est disponible auprès de votre organisation ou sur demande à femmes@cfdt.fr

2. Un module de sensibilisation aux VSST (2 heures environ) est disponible auprès de votre organisation ou sur demande à femmes@cfdt.fr

3. / 5. / 6. Cf. annexe I « Démarche » à la demande à votre organisation. - 4. / 7. Cf. annexe II « Accompagnement » à la demande à votre organisation.

