

Les référent-es contre le harcèlement et VSS

Depuis la loi du 5 septembre 2018, l'employeur a l'obligation de mettre en place des référent-es contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

- Un-e référent-e, élu-e du personnel (titulaires, suppléant-es ou représentant-e syndical-e) pour toutes les entreprises dans lesquelles est mis en place un CSE.
- Et un-e référent-e ressources humaines nommé-e par l'employeur dans les entreprises de 250 salarié-es ou plus.

Dans la fonction publique

Art. L. 135-6 du code général de la fonction publique (CGFP)

Il rend obligatoire la mise en place de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes ainsi que des discriminations. Ils permettent le recueil des signalements effectués par les personnes qui s'estiment victimes ou les tiers. Cela concerne entre autres les actes de violence, de discrimination, le harcèlement moral ou sexuel ou les agissements sexistes.

Art. L. 132-1 à L. 132-4 du code général de la fonction publique (CGFP)

Les employeurs publics doivent

élaborer un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan de trois ans maximum doit comporter notamment des mesures afin de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Référent-es égalité

Dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique hospitalière, des référent-es égalité doivent être mis en place. Leur mission est notamment de sensibiliser les agent-es et de les orienter vers les dispositifs de signalement.

Le rôle du syndicat

Une action syndicale s'impose pour dénoncer et prévenir des agissements de violences sexistes et sexuelles.

⚠ Attention, il est indispensable de respecter le choix des victimes et de garantir leur confidentialité.

Voici une liste non exhaustive de ce que le syndicat peut initier :

Informez et sensibilisez le collectif de travail

- » lancer des campagnes de prévention et d'affichage, des réunions pour sensibiliser les travailleurs et travailleuses aux VSS ;
- » afficher dans les panneaux et locaux syndicaux les revendications de la CGT, la définition des VSS ;
- » Former les militant-es et élu-es sur l'égalité femmes – hommes et pour agir syndicalement contre les VSS au travail (des formations syndicales sont disponibles pour les formateurs et formatrices de la CGT) ;

Violences femmes info (anonyme et gratuit)
Tél. 3919
stop-violences-femmes.gouv.fr

Collectif féministe contre le viol (CFCV) :
cfcv.asso.fr

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail
51 boulevard Auguste Blanqui 75013 Paris
contact@avft.org
Uniquement sur rendez-vous

Défenseur des droits
defenseurdesdroits.fr

Centre Hubertine Auclert
comprendre-egalite.com

Souffrance et travail avec des spécialistes sur la santé au travail
souffrance-et-travail.com

Centre d'information des droits des femmes et de la famille (CIDFF)
infommes.com

Mettre en place des outils d'évaluation des violences

Article 4 de l'ANI sur le harcèlement et les violences au travail, du 26 mars 2010

L'employeur, en concertation avec les salarié-es et/ou leurs représentant-es, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail.

- Mettre en place des enquêtes régulières auprès des salarié-es sur les VSS ;

Les moyens des élu-es du personnel dans la prévention

La prévention des VSS s'inscrit pleinement dans les compétences générales en matière de santé et de sécurité des élu-es du personnel.

C'est le travail de proximité des élu-es et syndicats qui permet que les faits de violences soient dénoncés. La mise en place de mesures de préventions comme le traitement de faits de violences doit donc se faire en association étroite avec les élu-es du personnel, dans le respect du rôle et des prérogatives de chacun.

- Ces enquêtes doivent garantir l'anonymat et être construites avec les représentant-es du personnel ;
- Communiquer sur les sanctions mises en place suite aux faits de violence commis dans l'entreprise ;
- Ajouter dans le rapport de situation comparée, ainsi que dans les accords égalité professionnelle, des indicateurs portant sur les VSS au travail.

- Dans la fonction publique l'accord du 30 novembre 2018 s'applique.

Dans le privé

CSE : Comité Social et économique (attributions changent en fonction du nombre de salarié-es)

CSST : commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans le public

CSA : Comité Social d'Administration

CST : Comité Social Territorial

CSE : Comité Social d'Établissement et leur formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

Les étapes de l'accueil d'une victime par le syndicat

La première étape pour pouvoir accompagner des victimes de VSS est de construire un processus de mise en confiance. *N'avons-nous pas fermé nos yeux et nos oreilles devant des signaux de détresse ? En cas de doute, et face à une collègue que nous voyons en difficulté professionnelle, osons aborder le sujet ! Peut-être répondra-t-elle d'abord que non... mais peut-être reviendra-t-elle ensuite se confier...* Les enquêtes effectuées dans différents cadres montrent que les victimes souhaitent dans leur grande majorité qu'on leur pose la question. **Il faut alors leur dire :**

1 – Tu as bien fait de venir

» Tu es au bon endroit, je suis prêt-e à accueillir ta parole et t'accompagner

2 – Je te crois

» Il n'avait pas le droit c'est la loi
» Tu n'y es pour rien

3 – Préciser le rôle du syndicat

» Accompagner
» Orienter vers des professionnel·les spécialisé·es (psychologue, assistante sociale, médecin·e, inspection du travail, association...)
» Conseiller
» Défendre

4 – Préciser ses principes de fonctionnement

» Confidentialité
» Respect du rythme et des décisions de la victime sur la procédure, pas d'initiative sans son accord

5 – Lors du premier rendez-vous et/ou des rendez-vous ultérieurs, reconstruire les faits

» Dates/périodes/lieux
» Caractérisation et définition des faits pour ne pas les minimiser, évaluation de leur impact sur la victime
» La victime est-elle toujours en danger ? Est-elle isolée, a-t-elle toujours des contacts avec l'agresseur ?
» Rappeler la loi
» Rappeler les droits de la victime

6 – Définir ensemble les suites

Constituer le dossier et apporter les preuves de violences

En matière de violences sexistes et sexuelles, ce n'est pas « parole contre parole » ! La preuve que la victime doit apporter peut reposer sur un faisceau d'indices et notamment sur :

- » Un récit écrit (chronologique, précis et circonstancié, si possible avec citations précises...) des violences ;
- » Des traces matérielles des violences : courriels électroniques, photomontages, SMS, mots sur des papiers, messages sur répondeur...
- » Des certificats médicaux du médecin traitant, du psychiatre...
- » Des attestations (CERFA n° 11527*03) de collègues, ex-collègues, membres de sa famille, ami-es...

Tous ces éléments ne sont pas nécessaires pour rendre une plainte crédible, mais il en faut quelques-uns.



CGT collectif « Femmes mixité »
263 Rue de Paris, 93100 Montreuil
01 55 82 81 57
fem-mixite@cgt.fr
egalite-professionnelle.cgt.fr

Ugict-CGT
ugictcgt.fr

Syndiquez-vous :



Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux !