

- Créer des lieux de parole sur le sexisme et la violence,
- Mettre en place une procédure type et un dispositif d'accueil et de signalement,
- Mettre en place une protection pour garantir le droit du travail des victimes,
- Mettre en place des mesures de prévention en direction des usagers et des clients sanctionner les auteurs
- Agir dans les comités européens ou mondiaux.

Lutter contre les violences en interne à la CGT (pages 81 à 88)

- Les textes de référence
 - Les cellules de veille contre les violences sexistes et sexuelles
- lien : guide du collectif femmes mixité « Réussir l'égalité femmes hommes dans le CGT » GUIDE-CGT-web-1.pdf

Cadre et Recours Juridiques (pages 89 à 99)

- Focus sur le cadre du harcèlement sexuel
- Les différentes saisines juridictionnelles possibles
- Focus jurisprudence

Documents de référence et contacts utiles (pages 99 à 111)

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>

Lien guide interactif :
CGT-VIOLENCES-SEX-interactif.pdf

Mail : egalitepro.spip.cgt@gmail.com
Téléphone : 01.55.82.89.71



**COMBATTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES**



Présentation guide

Combattre les violences sexistes et sexuelles

Ce guide, paru en octobre 2020, est à destination de tou·te·s les militant·e·s CGT.

A quoi sert-il ?

- Guide pratique en 7 parties pour en savoir plus sur les violences sexistes et sexuelles au travail.
- Aide afin de lancer des campagnes de prévention et développer vos relations avec les travailleur·euse·s sur les questions de violences.
- Accueillir, accompagner et conseiller des victimes de violences sexistes et sexuelles.

Violences sexistes et sexuelles : De quoi parle-t-on ? (pages 5 à 22)

- Définition des différentes violences sexistes et sexuelles. Références juridiques.
- Dans cette partie du document, vous y trouverez les chiffres clés, issus de différentes études.
- Peines encourues en fonction des infractions
- Focus sur les stratégies de l'agresseur et mécanisme d'emprise.
- Les incidences psycho-traumatiques sur la personne victime : Pour mieux comprendre l'état de sidération => https://www.youtube.com/watch?v=_AwW_Pxfzp0

Quels leviers syndicaux ? Comment utiliser les Instances Représentatives du Personnel ? (pages 23 à 40)

- Le rôle du syndicat : un combat collectif pour dénoncer et prévenir les violences. Pour y parvenir : se former, informer et sensibiliser le collectif du travail.
- Responsabilité de l'employeur et Références juridiques.

Art. L4121-1 à 5 du Code du Travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1- Des actions de prévention des risques professionnels*
- 2- Des actions d'information et de formation ;*
- 3- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Le Code du Travail prévoit également des dispositions spécifiques concernant les violences sexistes et sexuelles : la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de manquement à son obligation de sécurité et en cas de situation de harcèlement à laquelle il n'aurait pas mis fin et/ou qu'il n'aurait pas prévenue par les mesures suffisantes.

- Les obligations de l'employeur en terme d'information, de désignation de référent·e·s, de travail sur les dispositions des textes internes et d'activation de la protection fonctionnelle.
- Les leviers des Instances représentatives du Personnel dans la Prévention des violences et du harcèlement :
 - Médecine de prévention, psychologues et assistants.es de service social du personnel
 - CHSCT dans la fonction publique (page 37) / Comités Sociaux d'Administration à partir de décembre 2022
 - Défenseur·e des Droits (DDD)
 - Associations et organismes de formation et de sensibilisation spécifiques aux violences faites aux femmes

Comment agir en cas de violences ? (pages 41 à 62)



- Respecter la temporalité de la victime
 - Ne jamais « forcer la main » à une victime pour aller porter plainte. Il faut l'informer de cette possibilité et bien vérifier qu'elle y est préparée, avec un récit clair, des preuves rassemblées et qu'elle se sentira prête à être confrontée à l'agresseur si la procédure l'impose.
 - En tant que syndicalistes, il ne nous incombe pas de nous substituer à l'expertise des professionnel·le·s de l'accueil des victimes formé·e·s.
-
- Le rôle du collectif de travail afin de prendre le contrepied de la stratégie de l'agresseur
 - Accueillir la victime : règles d'accueil et d'écoute des victimes (page 47) et constitution du dossier /réunion des preuves
 - Saisir l'employeur : protection, enquête et issue de l'enquête. Focus arrêts maladie/accidents de travail et maladies professionnelles (pages 58 à 60).

Agir syndicalement : Quelles revendications porter ? (pages 63 à 80)

- Identifier la responsabilité de l'employeur,
- Identifier l'ensemble des violences et les facteurs de vulnérabilité aggravants,
- Intégrer la définition de violence et du sexisme dans les textes internes
- Mettre en place des outils d'évaluation des violences,
- Mettre en place un environnement non sexiste,
- Former les managers,
- Sensibiliser les salariés,
- Créer des référent·e·s et leur donner les moyens effectifs,