

Montreuil, le 1^{er} juin 2021

à

Madame Amélie de Montchalin
Ministre de la transformation et de la fonction publiques

Objet : Violences sexistes et sexuelles

Madame la ministre de la transformation et de la fonction publiques,

La Défenseure des droits (D.D.D.) a rendu le 12 avril 2021 [une décision*](#), dont la direction générale de l'administration et de la fonction publique a été destinataire, par laquelle elle adresse des recommandations générales aux ministères des armées et de l'intérieur en cas de violences sexistes et sexuelles.

Cette décision intervient notamment dans un contexte où le gouvernement va prochainement déposer un projet de loi de ratification de la convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, sans négociation préalable et transmission de l'étude d'impact aux organisations syndicales, à moyens et droit constants.

Les recommandations adressées par la D.D.D. sur la prévention, la protection de l'agent-e et le traitement du signalement ainsi que sur la sanction reposent sur la saisie de plusieurs réclamations relatives à des faits de harcèlement sexuel dans les forces de sécurité publique (deux tiers des réclamations pour la Fonction publique d'État).

En effet, dans ces deux ministères un certain nombre de situations ont pu mettre en évidence les défaillances des administrations n'assumant pas leur responsabilité en tant qu'employeur public: mesures de prévention insuffisantes; sexisme ordinaire toléré; droit à la protection fonctionnelle pour les victimes méconnu, voire refusé; enquêtes inexistantes, menées sans sérieux et impartialité; inertie ou complaisance de la hiérarchie; absence de sanctions exemplaires et effectives; non prise en compte des victimes, et parfois incitation à leur mobilité...

Pour rappel, les recommandations de la Défenseure des droits sont les suivantes:

« *Sur la prévention:*

– *Former les membres du CHSCT à l'identification, à la qualification et au traitement des différents types de situations de violences sexuelles et sexistes, ainsi qu'à l'écoute et à l'accompagnement des agents victimes;*

– *former les encadrants à une politique de « tolérance zéro » concernant les blagues sexistes, les propos et comportements vulgaires, obscènes et à connotation sexuelle, la circulation de vidéos ou photos à caractère pornographique;*

Sur la protection de l'agent et le traitement des signalements:

– *Informier tout agent qui dénoncerait une situation de violence sexiste ou sexuelle de son droit à solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle;*

– *Élaborer une circulaire invitant les services gestionnaires à suivre l'avis du comité médical lorsque la*
.../...

dégradation de l'état de santé de l'agent est liée à une situation de harcèlement;

- Diligenter une enquête administrative dans des délais brefs;
- Suspendre l'agent mis en cause durant l'enquête interne dès lors que cela paraît nécessaire;
- Faire appel à une personne qualifiée extérieure au service ou à une cellule d'enquête indépendante de la ligne hiérarchique pour la réalisation des enquêtes portant sur les situations de harcèlement sexuel;
- Former la personne en charge de l'enquête interne, en particulier sur la définition du harcèlement sexuel et sur le principe de l'aménagement de la charge de la preuve;
- Dès lors que la protection de la victime le justifie, muter le harceleur dans l'intérêt du service;

Sur la sanction :

- Mettre en œuvre l'action disciplinaire sans attendre l'issue de la procédure pénale quand celle-ci est en cours;
- Mettre en place une formation destinée aux membres des CAP portant sur le cadre juridique en matière de harcèlement sexuel;
- Prendre des sanctions disciplinaires qui soient effectives, proportionnées et dissuasives;
- Engager des poursuites disciplinaires contre les encadrants qui ont manqué à leurs obligations en ne signalant pas les faits de harcèlement dont ils ont eu connaissance;
- Permettre à l'agent victime d'être entendu par l'instance disciplinaire s'il le souhaite;
- Informer systématiquement les victimes de violences sexuelles de l'issue de la procédure disciplinaire. »

La CGT partage pleinement les constats et les recommandations de la Défenseure des droits qui rejoignent les revendications portées par notre organisation depuis de nombreuses années et qui sont détaillées dans un [guide CGT actualisé en octobre 2020](#)**.

Les propositions de la CGT pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ont été largement portées lors de la négociation de 2018 et celles plus récentes aux ministères des armées et de l'intérieur.

Vous trouverez en pièce jointe l'ensemble de ces propositions qui intègrent une ratification ambitieuse de la convention n° 190 de l'OIT, à l'appui notamment de la recommandation qui l'accompagne.

La Défenseure des droits cible ces deux ministères à prédominance masculine. Dans ces « *milieux professionnels historiquement réservés aux hommes et où ces derniers restent majoritaires, les réclamantes ont pu être confrontées au sexisme et à l'absence de réaction suffisante de leur hiérarchie.* »

Au vu de situations emblématiques dont la CGT a connaissance, il est indéniable que le sexisme est toléré, que les victimes ne sont pas suffisamment protégées, que leurs droits soient bafoués. Ces situations entraînent des discriminations en cascade sur leur carrière et leur vie personnelle.

Ces constats sont les mêmes dans l'ensemble de la fonction publique, dénoncés par les militant-es CGT qui accompagnent les victimes dans leur « dur parcours de combattantes » y compris dans des secteurs à prédominance féminine ou encore dans des administrations prestigieuses ou juridictions qui semblent méconnaître leurs propres jurisprudences.

En France, pour rappel 80 % des femmes salariées sont régulièrement confrontées à des attitudes et comportements sexistes, plus d'une femme sur deux a déjà subi des violences sexistes et sexuelles au cours de sa vie professionnelle et près d'une femme sur trois a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail. 70 % n'en ont pas parlé à leur employeur et 30 % n'en ont parlé à personne. 40 % estiment que le règlement s'est fait en leur défaveur.

Ainsi, les signalements enregistrés qui sont bien souvent sans suite, ne sont que la partie émergée de l'iceberg et il reste un grand chemin à parcourir pour l'élimination des violences faites aux femmes, y compris au travail et notamment dans la fonction publique.

En dépit des guides, circulaires, dispositifs de signalement, axes obligatoires des plans d'actions, la situation est extrêmement alarmante dans l'ensemble de la fonction publique, qui est loin d'être un employeur exemplaire. La loi est même, pouvons-nous affirmer, inappliquée sur de nombreux lieux de travail. La DGAFP est d'ailleurs en charge du suivi de dossiers pour lesquels les multiples interventions de la CGT

.../...

auprès des ministères ou administrations concernées n'ont pas permis un traitement en adéquation avec les textes et préconisations de la DGAFP, avec un enlisement de la situation parfois depuis plusieurs années.

Nous constatons cependant qu'aucun moyen propre à la DGAFP n'est attribué au traitement de ces situations. Nous pensons qu'il est aujourd'hui primordial que la DGAFP se dote d'un outil et d'une équipe dédiée, formée et référente sur les sujets de violences afin d'établir une veille sur l'ensemble de la fonction publique et de pouvoir traiter les dossiers dont le ministère de la transformation et de la fonction publiques est saisie. L'idée n'est bien entendu pas qu'il se substitue aux dispositifs de signalement obligatoires qui doivent être au plus près du terrain.

Une vigilance particulière doit être aussi intégrée dans l'accompagnement des agent-es en demande ou en situation de télétravail, l'éloignement physique de l'agent-e de son lieu de travail pouvant être source d'une emprise psychologique ou occasion de violences domestiques aggravées auxquelles l'agent-e aura plus de difficultés à échapper.

L'éloignement du collectif de travail ne permet plus de voir les signes d'alerte par les collègues.

Les nouvelles formes de travail, mises en place depuis le début de la crise sanitaire (télétravail, assignation, ...) créent elles aussi de nouvelles formes de sexisme ou de mise à l'écart des femmes dans les collectifs de travail. Nous devons y être très attentif-ves

Nous pensons qu'il est impératif de mettre en œuvre dès à présent la convention OIT contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les axes hautement importants seraient le renforcement des CHSCT et des référent-es violence et harcèlement sexuel élu-es parmi les représentant-es syndicaux-ales CHSCT, des heures de sensibilisation et de formation obligatoires, des droits au travail pour les victimes de violences y compris conjugales ainsi que des moyens budgétaires pour permettre aux services publics d'exercer pleinement leurs missions et de bénéficier des formations nécessaires. Ce double enjeu de formation soulevée par la D.D.D. pour le ministère de l'Intérieur concerne plus largement l'ensemble de la fonction publique dont les missions sont primordiales pour la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (éducation, travail social, prévention, protection de l'enfance, justice, santé et médico-social...).

Les différents gouvernements français ont à plusieurs reprises exprimé l'importance de ce sujet pour l'ensemble de la population. Aujourd'hui, bien plus que des mots, la CGT vous demande Madame la Ministre, une véritable politique publique de lutte contre les violences faites aux femmes avec des moyens dédiés.

Nous sommes à votre disposition pour une rencontre lors de laquelle nous pourrions vous présenter plus en détails nos propositions, à l'appui d'exemples concrets.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de nos sincères salutations.

Baptiste Talbot
Coordonnateur de la CGT fonction publique

*https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=20599

** <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/10/CGT-VIOLENCES-SEX-interactif.pdf>

4. AGIR SYNDICALEMENT : QUELLES REVENDICATIONS PORTER ?

Combattre les violences sexistes et sexuelles / CGT / 2020 63



QUELLES REVENDICATIONS PORTER DANS LES NÉGOCIATIONS ?

En 2018 la CGT a gagné la mise en place d'une obligation de négocier la mise à disposition d'outils contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au niveau des branches¹.

- **Néanmoins, ce n'est toujours pas le cas en entreprise.** La CGT exige que les violences sexistes et sexuelles soient un volet de négociation obligatoire dans les accords sur l'égalité professionnelle dans les entreprises.
- **Dans la Fonction publique,** il s'agit d'un axe obligatoire des plans d'actions. La CGT exige que ces plans d'actions soient négociés avec les syndicats et prévoient des mesures concrètes et financées².

1– Article L. 2241-1 du Code du travail.

2– Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

*Les points clés à faire inscrire
dans l'accord Égalité professionnelle :*

1 IDENTIFIER LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Point d'appui¹

→ **Accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire, janvier 2016, article 9 :**

« Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité et de résultat, doit prévenir les violences sexistes et sexuelles et les agissements de harcèlement moral, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur). » ■

1– Retrouver des accords et points d'appuis sur : egalite-professionnelle.cgt.fr

2 IDENTIFIER L'ENSEMBLE DES VIOLENCES ET LES FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ AGGRAVANTS

VIOLENCE « INTERNE » ET « EXTERNE »

L'accord doit porter sur la violence entre salarié-e-s et sur celle commise par des client-e-s, patient-e-s ou usager-ère-s (ex : situation des aides à domicile, des personnels soignants, des hôtesses d'accueil...).

Point d'appui

→ ANI sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010 :

« De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

– La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement ;

– La violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail ».

COUVRIR L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

La jurisprudence établit clairement que l'obligation de moyens renforcée¹ en termes de santé et de sécurité du donneur d'ordre porte sur l'ensemble des salarié-e-s présent-e-s sur le site de l'entreprise, quel que soit leur statut et leur employeur. Il convient donc dans l'accord de préciser que l'ensemble des personnes travaillant sur le site sont concernées, quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérim, stage, apprentissage...) ou leur employeur (donneur d'ordre ou sous-traitant).

IDENTIFIER LES FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ AGGRAVANTS

Point d'appui

→ Articles 6 et 8 de la convention 190 de l'OIT :

Les violences sexistes et sexuelles touchent l'ensemble des femmes mais la recherche de personnes en situation de vulnérabilité fait partie de la stratégie de l'agresseur pour amplifier les phénomènes d'emprise.

1– Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24444.

Il convient d'adopter des mesures de prévention renforcées dans les cas suivants :

- Pas ou peu de mixité dans l'équipe de travail
- Apprenti-e-s, stagiaires, précaires, salarié-e-s sous-traitant-e-s
- Travail isolé (aides à domicile, postières, livreuses, femmes de chambres...)
- Salarié-e-s en contact avec de la clientèle ou des usager-ère-s
- Personnes non francophones
- Personnes handicapées...

AVOIR UNE DÉFINITION LARGE DU LIEU DE TRAVAIL

Point d'appui

→ Article 3 convention 190 de l'OIT :

La convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;

- sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;
- à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail ;
- dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;
- dans le logement fourni par l'employeur ;
- pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

PROTÉGER AUSSI LES VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES

Il faut gagner des mesures de protection pour garantir le droit au travail des femmes victimes de violences intrafamiliales.

Points d'appui

→ **Accord La Poste**, qui consacre un chapitre aux violences familiales physiques et psychologiques et qui accorde notamment « trois journées d'autorisation d'absence rémunérée afin de permettre de réaliser les démarches administratives requises ».

→ Article 10 norme 190 de l'OIT :

« Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour : (...) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail ».

→ **Accord EDF 2017-2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : un chapitre de l'accord Égalité d'EDF SA 2017-2020 est consacré aux violences conjugales. Son application a articulé diagnostic qualitatif par des expertes extérieures, groupe de travail paritaire et développement de pratiques sociales et RH pour favoriser la sortie des violences des femmes victimes. Un cycle de formation pluri-professionnelle est également mené sur deux années par une association spécialisée.

« Les signataires du présent accord souhaitent participer à la prise de conscience des managers comme des salariés, au-delà des différentes dispositions relatives à la prévention des discriminations, du harcèlement et des agissements sexistes déjà existantes dans l'entreprise, ou créées par le présent accord. Par ailleurs, si EDF n'a pas vocation à se substituer aux associations pour assurer la prise en charge des victimes, l'entreprise peut et doit être capable, d'une part, de les soutenir, d'autre part de les orienter vers des organismes dédiés. » ■



3 INTÉGRER LA DÉFINITION DES VIOLENCES ET DU SEXISME DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

INTÉGRER DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR :

- La définition d'une agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du viol, upskirting ainsi que les sanctions associées.
- La lutte contre le sexisme, les LGBTphobies et le racisme.

Point d'appui

→ **Recommandation 20 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport «Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité» n°2015-01 publié le 6 mars 2015, page 85¹** : « L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e sa-

larié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes ».

RENDRE OBLIGATOIRE LA REMISE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR EN MAIN PROPRE À CHAQUE SALARIÉ-E

Point d'appui

→ **Recommandation 23 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport «Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité» n°2015-01 publié le 6 mars 2015, page 86** : « Remettre le règlement intérieur en main-propre ou par mail, avec demande d'accusé de réception, à chaque nouvel embauché. » ■

1— femmes.gouv.fr

4 METTRE EN PLACE DES OUTILS D'ÉVALUATION DES VIOLENCES

ENQUÊTES

Mettre en place des enquêtes régulières auprès des salarié-e-s sur la prise en compte des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes au regard du sexisme au travail. Ces enquêtes doivent garantir l'anonymat et être construites avec et sous contrôle des IRP. Dans le cas de saisine d'un-e salarié-e s'assurer de l'impartialité de l'enquête et la mener avec les représentant-e-s du personnel.

INDICATEURS

Ajouter dans le Rapport de situation comparée, ainsi que dans les Accords égalité professionnelle, des indicateurs portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail. Cinq indicateurs sont revendiqués par la CGT :

- Suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles commises par les usager-ère-s ou intervenant-e-s extérieurs ;
- Suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles commises en interne du service ou de l'établissement ;

- Baromètre sur les perceptions des violences sexistes ou sexuelles des travailleur-euse-s du service ou de l'établissement ;
- Suivi des mesures mises en place par les employeurs suite aux faits de violences sexistes et sexuelles ;
- Suivi des mesures mises en place envers les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

Points d'appui

→ **Article 4 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010** : « L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail. À cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates. Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer.

Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres. »

→ **Recommandation 8 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport «Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité» n°2015-01 publié le 6 mars 2015** : « Inciter les partenaires sociaux à intégrer, dans leurs enquêtes de perception auprès de leurs adhérents, des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes et à la fréquence du sexisme au travail. Inviter les partenaires sociaux à introduire, dans les indicateurs de perception des salarié-e-s permettant la réalisation de leur diagnostic "qualité de vie au travail", la prise en compte des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes au regard du sexisme au travail ».

→ Accord CNAF:

« La Cnaf s'engage à solliciter une évolution de l'enquête institutionnelle BSI (Baromètre social institutionnel) de telle sorte qu'elle intègre une mesure de la perception par le personnel des discriminations et du sexisme (...). La direction actualise l'outil BDES sur tous les domaines d'action retenus par l'accord, grâce notamment au suivi des indicateurs ci-dessous :

- La lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles;
- Nombre d'agents formés à la lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles;
- Nombre d'agents sensibilisés à la lutte contre le sexisme, les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles. » ■

5 METTRE EN PLACE UN ENVIRONNEMENT NON SEXISTE

Il faut obtenir la mise en place de mesures pour lutter contre tout environnement au travail constituant un « conditionnement à l'acceptation » des violences sexistes et sexuelles. Une attention particulière devra notamment être portée sur :

- L'environnement de travail pour en exclure toute image portant atteinte à la dignité des personnes;
- L'accès pour toutes et tous à des sanitaires et vestiaires garantissant l'intimité et la dignité sur le lieu de travail;
- La condamnation des propos, interpellations et « blagues » sexistes, LGBTphobes et racistes..

Point d'appui

→ **Recommandation 29 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport «Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité» n°2015-01 publié le 6 mars 2015, page 88 :** « Mettre en place une politique visant à instaurer une forme de vigilance sur le lieu de travail en matière de propos, interpellations et blagues sexistes ». ■

Combattre les violences sexistes et sexuelles / CGT / 2020 69

6 FORMER LES MANAGERS, SENSIBILISER LES SALARIÉ·E·S

- **Instaurer une obligation de formation des managers** lors de la prise de poste et de façon régulière;
- **Instaurer une sensibilisation obligatoire et régulière des salarié·e·s** sur ce qu'est une agression sexuelle, le harcèlement sexuel et le sexisme et les LGBTphobies à l'image de ce qui existe pour les autres questions de sécurité;
- **Diffuser à tou-te-s les salarié·e·s une plaquette rappelant la loi** (définitions d'une agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du sexisme et des LGBTphobies, sanctions encourues et protections pour la victime), les dispositions de l'accord et le dispositif de signalement avec les coordonnées des référent·e·s contre les violences de l'employeur et des personnels (CSE et agent·e·s de la fonction publique).

Points d'appui

→ **Accord national interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010, article 4-1 :**

« Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. ».

→ **Recommandation 13 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport «Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité» n°2015-01 publié le 6 mars 2015, page 81 :** « Former l'ensemble des salarié·e·s sur la question du sexisme, et notamment les managers et les dirigeants ».

→ **Protocole d'accord égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique, 8 mars 2013 :**

« Tout nouvel entrant dans la Fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations intégreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes ».

→ **Accord de la Tour Eiffel :** tou-te-s les salarié·e·s sont sensibilisé·e·s avec une demi-journée par an sur les violences sexistes et sexuelles.

→ **Accord de la CNAF :**

« La Cnaf se donne pour objectif que :

– 100 % des agents soient sensibilisés sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles, à l'issue du présent accord.

– 100 % du personnel de la fonction Ressources Humaines soit formé sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles d'ici la fin de 2020;

– 100 % des managers et des représentants du personnel soient formés, sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles à l'issue du présent accord.

– Sensibiliser les agents sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles; ainsi, une campagne de sensibilisation sur la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles est instituée dès que possible et sur toute la durée de l'accord. Son contenu est défini en concertation avec la commission égalité professionnelle du CSE et les référents violences de la CSSCT. Il s'agit de "séquences de sensibilisation", par tranches de deux heures et par groupes de 20 personnes ». ■

7 CRÉER DES RÉFÉRENT-E-S ET LEUR DONNER DES MOYENS EFFECTIFS

Là où est mis en place un CSE, la loi rend obligatoire la mise en place d'un-e référent-e contre le harcèlement et les agissements sexistes¹. Il en est de même pour la fonction publique où les instances compétentes en matière de santé, sécurité et condition de travail (CHSCT, puis comité social à partir de 2022) désignent un-e référent-e sur les questions de violences sexistes et sexuelles². Cependant rien n'est précisé sur leurs moyens ou sur l'exercice de leur mission. Il faut donc négocier un accord collectif plus favorable où les référent-e-s ont des moyens supplémentaires (heures de délégations et temps de formation supplémentaires, moyens matériels, rôle et prérogatives précisées et encadrées par une charte de fonctionnement, mise en place de plusieurs référent.e.s en fonction de l'effectif et des implantations géographiques des lieux de travail etc...).

Points d'appui

➔ **Accord de la Tour Eiffel** : mise en place de 7 référent-e-s harcèlement sexuel pour 300 salarié-e-s qui bénéficient d'une journée de formation avec l'AVFT.

➔ Accord de la CNAF :

« La CNAF désigne un référent harcèlement sexuel qui est chargé d'informer et d'accompagner les agents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Deux référents harcèlement sexuel sont également désignés par le Comité Social et Économique, parmi ses membres, afin de proposer des mesures de prévention. Un courrier est adressé au domicile des agents pour les informer des nominations ainsi faites et des coordonnées de ces référents.

Les référents initient toute mesure qu'ils estiment utiles pour la protection collective et/ou individuelle du personnel. Ils sont associés aux enquêtes diligentées par l'employeur suite à la saisine d'un ou une salariée et/ou d'un représentant de proximité ou d'un membre du CSE ».

1— Article L. 2314-1 du Code du travail

2— Voir accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

8 CRÉER DES LIEUX DE PAROLE SUR LE SEXISME ET LA VIOLENCE

Points d'appui

➔ **Recommandation 28 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport «Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité» n°2015-01 publié le 6 mars 2015, page 87** : « Créer des groupes de discussion mixtes, au sein de l'entreprise, pour évoquer la question du sexisme et une culture organisationnelle respectueuse de la mixité ».

➔ **Article 4-1 de l'Ani sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010** :

« Les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail. »

Pour trouver nos outils, rendez-vous sur : egalite-professionnelle.cgt.fr

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES: METTRE EN PLACE UNE PROCÉDURE-TYPE SUR TOUS LES LIEUX DE TRAVAIL

- 1 ACCUEILLIR LA VICTIME
- 2 SAISIR L'EMPLOYEUR
- 3 PROTÉGER LA VICTIME
- 4 CONSTITUER LE DOSSIER
- 5 ENQUÊTER
- 6 CONCLURE L'ENQUÊTE
- 7 SANCTIONNER L'AGRESSEUR
- 8 ACCOMPAGNER LA VICTIME ET RECONSTRUIRE LE COLLECTIF DE TRAVAIL

À PARAITRE: NOUVEAU GUIDE CGT CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

9 METTRE EN PLACE UNE PROCÉDURE-TYPE ET UN DISPOSITIF D'ACCUEIL ET DE SIGNALEMENT

EXEMPLE DE PROCÉDURE-TYPE

- 1– SIGNALEMENT DES FAITS** par la victime ou un tiers (témoin, représentant-e du personnel, syndicat...) auprès :
- du ou de la référent-e RH,
 - du ou de la référent-e du personnel¹,
 - des élu-e-s au CSE ou d'un syndicat.

Attention : Prévoir des mails, téléphones et locaux dédiés garantissant la confidentialité. Afficher des principes d'accueil clairs pour mettre en confiance la victime.

- 2– RECONSTITUTION** avec la victime des faits précis et des éléments de preuve en sa possession.

- 3– SAISIE DE L'EMPLOYEUR**, en rappelant que la victime peut se faire accompagner de la personne de son choix.

- 4– MESURE DE PROTECTION IMMÉDIATE** de la victime et des témoins, éloignement de l'agresseur présumé.

- 5– PROCÉDURE D'ENQUÊTE**

par l'employeur, conjointe avec les représentant-e-s du personnel.

- 6– CONSULTATION ANONYME DU COLLECTIF DE TRAVAIL**, pour mesurer s'il y a d'autres victimes de violences (pas forcément du même agresseur), ce qui sera un point d'appui pour mettre en place des mesures de prévention collectives.

- 7– CONCLUSION DE L'ENQUÊTE**, qualification des faits, sanction de l'agresseur et mesures de réparation pour la victime (prise en charge le cas échéant des frais d'avocat, de suivi psychologique...)

- 8– RESTAURER LE COLLECTIF DE TRAVAIL**

Mise en place de mesure de prévention collectives pour éviter la répétition de ce type de cas. L'employeur fait connaître la sanction au collectif de travail².

1– Voir Les référent-e-s, p. 32 et 37.

2– Voir Restaurer le collectif de travail, p. 61.

La mise en place par accord collectif d'une procédure-type en cas d'agissement sexiste, harcèlement ou agression doit permettre d'avoir un cadre clair pour protéger les victimes, enquêter, sanctionner les auteurs s'il y a lieu et reconstruire le collectif de travail.

Cette procédure type doit être annexée à l'accord et communiquée à tou-te-s les salarié-e-s.

Des personnes ressources « référent-e-s contre les violences » doivent être identifiées pour être garantes de cette procédure et accueillir les salarié-e-s.

Points d'appui

➔ **Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010, article 4-1 :**

« Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail. Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- Il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- Aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- Les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;
- Toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- Les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;
- Les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;
- Une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail. »

➔ **Accord TF1 :** Une procédure d'accueil des victimes et un numéro vert ont été mis en place.

➔ **Fonction publique : l'article 6 quater A de la loi 83-634 :**

« Droit et obligation des fonctionnaires rend obligatoire d'avoir un dispositif de signalement pour toutes les administrations, collectivités et établissements publics. »

➔ **Accord CNAF :**

« Dispositif d'alerte : Une procédure-type de traitement des signalements est mise en place dans les plus brefs délais. Elle aura pour objectif d'assurer :

- un traitement efficace des alertes avec une procédure encadrée, contradictoire, impartiale ;
 - un traitement équitable et juste ;
 - la protection des personnes concernées (victimes présumées et personnes mises en cause) ;
 - les sanctions nécessaires ;
 - la confidentialité.
- Elle comportera trois étapes :
- détection et remontée des cas ;
 - traitement des cas remontés et sanctions éventuelles ;
 - reconstruction du collectif de travail ». ■

10 METTRE EN PLACE UNE PROTECTION POUR GARANTIR LE DROIT AU TRAVAIL DES VICTIMES



RAPPEL DE LA LOI

«Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.»¹

«Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.»²

1— Article L. 1153-2 du Code du travail.
2— Article L. 1153-3 du Code du travail.

Combattre les violences sexistes et sexuelles / CGT / 2020 75

CHARGE DE LA PREUVE

Devant les prud'hommes, les victimes n'ont pas à prouver les faits de harcèlement. Il faut néanmoins «présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence du harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe alors à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement»¹

Il faut donc apporter un commencement de preuve².

1— Article L. 1154-1 du Code du travail.
2— Voir Construire le dossier et recueillir les preuves, p. 50 et 51.

Ce dispositif de protection des victimes doit s'appliquer à toutes les salariées victimes de violence dans ou en-dehors de l'entreprise, y compris dans le cas des violences conjugales. Elles doivent pouvoir bénéficier après avis du médecin du travail, de l'assistant-e social-e, ou après le dépôt d'une plainte ou main courante d'un droit à :

- Éloignement de l'agresseur (salarié, conjoint ou ex-conjoint) s'il travaille sur le même lieu que la victime.
- La mutation ou le changement de poste uniquement à la demande de la victime.
- La réduction de son temps de travail, à la réorganisation de son emploi du temps ou à l'aménagement de son poste de travail ;
- La démission sans préavis avec le bénéfice des indemnités de rupture ;
- La suspension de son contrat de travail, avec accès aux indemnités chômage ;
- D'un droit aux indemnités chômage durant la période de suspension du contrat ou après la démission (considérée comme légitime) ;
- L'accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement dans le cas où l'entreprise dispose d'un parc de logements ;
- Une protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés ;
- La prise en charge des frais d'avocat et de psychologue pour les victimes d'agissements et de violences sexistes et sexuelles.

EN CAS DE VIOLENCE CAUSÉE PAR UN CLIENT OU USAGER

- Changement immédiat de poste pour ne plus être confrontée à l'agresseur ;
- Protection fonctionnelle ;
- Prise en charge des frais d'avocat et de procédure par l'employeur ;
- Association de l'employeur à la plainte du/de la salarié-e.

Points d'appui

➔ Article 3 norme OIT 190:

«La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail.»

➔ Article 14 du III de la recommandation 206 de la norme OIT 190:

«Les moyens de recours et de réparation visés à l'article 10 b) de la convention pourraient comprendre :

- le droit de démissionner avec une indemnisation
- la réintégration dans l'emploi
- une indemnisation appropriée du préjudice
- des ordonnances exigeant que des mesures immédiatement exécutoires soient prises pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées
- les frais de justice et les dépens, conformément à la législation et à la pratique nationales.»

➔ Accord la Poste :

En cas de violences sur le lieu de travail :

– Un accompagnement dans les démarches (frais d’avocat et de procédure pris en compte par l’employeur.)

– Sous réserve que les conditions légales soient remplies, la Poste porte plainte également.

– La possibilité, à la demande des victimes, de changer de poste de travail pour ne plus être en contact avec l’agresseur.

Concernant les violences au travail de la part des clients :

« La poste développera un point sur les violences dont les postiers et les postières peuvent être victimes par les clients durant leurs horaires de travail.

Quand un postier ou une postière fera état de faits, de propos ou d’agissements pouvant être identifiés comme relevant du domaine de la violence, la Poste l’accompagnera dans ses démarches en le faisant bénéficier de sa protection fonctionnelle.

Les frais d’avocats et de procédures sont pris en charge par l’employeur.

Lorsqu’une situation de violence de la part d’un client se présente, le manager est chargé de mettre en œuvre sans délai les mesures de protection de la personne qui peuvent aller jusqu’au changement de poste de travail en accord avec la personne concernée afin de ne plus être amenée à côtoyer le client concerné ».

En cas de violences qui se produisent en-dehors du lieu de travail :

• Possibilité de s’adresser à l’assistant-e social-e pour demander aide et conseils.

• Mise en place d’un numéro vert de dispositif externe d’écoute et de soutien psychologique.

• Possibilité en cas de difficulté temporaire de se voir proposer un hébergement.

• Possibilité de mobilité géographique pour protéger les victimes en les éloignant de l’agresseur.

Accord de la Poste (extrait) :

« La Poste considère l’entreprise comme un espace privilégié où les postiers peuvent trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences familiales. À tout moment, un postier peut :

– S’adresser à l’assistant social en charge du site pour lui faire part de sa situation et lui demander aide et conseil ;

– Appeler le numéro de téléphone vert du dispositif externe d’écoute et de soutien psychologique permettant d’être accompagné en cas de difficultés dans sa vie professionnelle ou personnelle.

Les postiers en difficulté temporaire peuvent se voir proposer un hébergement. Ils s’adressent pour cela à leur assistante sociale qui se mettra en lien avec le service logement de la Poste.

Ils pourront aussi obtenir une priorité de relogement dans le cadre de la réglementation HLM, sous réserve d’avoir effectué un dépôt de plainte. Dans cette procédure, le soutien et l’accompagnement des postiers par un assistant social devront être encouragés.

Le réseau Ressources Humaines de managers mettront tout en œuvre pour trouver des solutions de relogement d’urgence et de mobilité géographique en cas de situation exceptionnelle, sur rapport de l’assistant social ».

➔ L’accord CNAF propose l’accompagnement des agents victimes de violences sur et en dehors du lieu de travail et la prise en charge des frais d’avocat et de psy pour les personnes victimes d’un agissement sexiste. La prise en compte des violences subies hors de la CNAF par les agents, femmes ou hommes, en couple ou dans l’espace public : autorisations d’absences rémunérées pour faire des démarches, rupture conventionnelle, dispense de préavis en cas de démission, hébergement d’urgence via le 1 % logement. ■

11 METTRE EN PLACE DES MESURES DE PREVENTION EN DIRECTION DES USAGERS ET DES CLIENTS

Les usagers ou les clients peuvent être auteurs de violences sexistes et sexuelles.

Bien souvent, l’employeur se retrouve pris entre la protection qu’il doit à ses salarié-e-s et la préservation de la relation commerciale, qui pousse malheureusement souvent à étouffer ou minimiser les violences. Rappelons que quel que soit l’état de l’auteur, les violences sont inacceptables ! Ce n’est pas parce qu’une personne est âgée, malade, handicapée, ou occupant des positions socialement ou institutionnellement importantes que les violences devraient être acceptées !

Un message très clair de l’employeur vis-à-vis des clients et usagers est nécessaire.

Cela peut se traduire par :

• Un message du type « Ici les violences sexistes et sexuelles ne sont pas tolérées » à l’entrée de tous les locaux, sur les messageries téléphoniques (pour les centres d’appel par exemple) ou en bas des mails, sur les consignes de sécurité distribuées aux visiteurs...

• Des brochures distribuées systématiquement à tous les usagers/clients lors de l’accueil (dans les hôpitaux et EHPAD, lors du premier rendez-vous pour les aides à domicile...)

• Des affiches et une signalétique très visible (par exemple aux caisses de supermarchés ou aux guichets, dans les agences postales ou bancaires...) L’employeur doit afficher des principes clairs et systématiques d’intervention aux côtés des travailleur-euse-s ou de la travailleuse¹ (de la victime). ■

1 – Voir Les mesures de protection, pages précédentes.



12 SANCTIONNER LES AUTEURS

Les obligations de l'employeur en matière de sanction des auteurs doivent être rappelées, et appliquées. La commission de suivi de l'accord doit avoir connaissance chaque année du nombre de cas de violences signalés, de leur nature, de la sanction donnée, de la situation de la victime et des mesures de prévention collective mises en place au niveau du collectif de travail.

L'employeur assume pleinement sa sanction et en informe le collectif de travail. Il peut même faire une information dans l'entreprise et réunir les salarié-e-s pour expliquer sa sanction. Ainsi il travaillera également à prévenir la survenance d'autres cas de violences sexistes et sexuelles. ■

13 AGIR DANS LES COMITÉS EUROPÉENS OU MONDIAUX

Au vu de la faiblesse des législations dans de nombreux pays en développement et de l'ampleur des violences sexuelles et sexistes, faire adopter ces dispositions au niveau européen et mondial est fondamental. La CGT s'est battue avec la Confédération syndicale internationale pour l'adoption d'une norme OIT contraignante contre les violences sexistes et sexuelles, cette norme n° 190 sur les violences et le harcèlement a été adoptée mais à l'heure actuelle, elle n'est toujours pas ratifiée par la France.

Points d'appuis

→ **Convention 190 et recommandation 206 de l'OIT**

→ **Accord monde Orange (2019)** sur l'égalité professionnelle avec un volet sur les violences sexistes et sexuelles. ■

Combattre les violences sexistes et sexuelles / CGT / 2020 79



LA CONVENTION OIT CONTRE LES VIOLENCES ET LE HARCÈLEMENT : UN POINT D'APPUI POUR LES NÉGOCIATIONS

Suite à 7 ans de mobilisation de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et de ses 300 organisations affiliées présentes dans 151 pays, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté en juin 2019 la première convention contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail.

C'est la CGT qui représentait les travailleuses et travailleurs français dans cette négociation et qui a contribué à gagner un des textes les plus ambitieux de ces cinquante dernières années.

Comment ça marche ?

Pour s'appliquer, la convention doit être ratifiée par les États. La France s'y est engagée mais ne l'a toujours pas fait à l'heure où nous bouclons ce guide, en septembre 2020. Une fois le processus engagé, l'enjeu sera d'éviter que la France ne ratifie « à droit constant », c'est-à-dire sans modifier la loi et donc sans créer de nouveau droit pour les travailleur-euse-s. Sans attendre, la convention 190 et la recommandation 206 constituent un point d'appui pour la négociation d'accords mondiaux dans les groupes. En s'appuyant sur les engagements de responsabilité sociale des entreprises (RSE), nous devons exiger que la négociation s'ouvre sur la base de ces textes.

Convention et recommandation, quelle différence ?

La convention a valeur normative, la recommandation qui l'accompagne vise à la préciser et à servir en quelque sorte de guide d'application. L'essentiel des avancées par rapport à la législation française se situe dans la recommandation, il faut donc rappeler que ces deux textes sont indissociables et complémentaires.

Concrètement, quels sont les points d'appuis ?

Ainsi notamment, la convention et la recommandation :

- **Couvrent toutes les formes de violence et de harcèlement y compris psychologiques**, avec une prise en compte spécifique des violences fondées sur le genre ;
- **Protègent toutes les travailleuses et travailleurs**, y compris celles et ceux qui sont précaires, sans contrat de travail, en formation ou dans l'économie informelle ;

- **S'appliquent dans l'ensemble du monde du travail**, y compris les trajets et déplacements professionnels, les lieux de repas, voire d'hébergement lorsqu'ils sont fournis par l'employeur ;
- **Prennent en compte l'impact des violences domestiques sur le monde du travail** avec des droits concrets pour protéger le droit au travail des victimes de violences conjugales : droits à congés, à aménagement de l'organisation du travail, protection contre le licenciement... ;
- **Insistent sur la nécessité de renforcer à tous les niveaux la négociation collective sur le sujet**, et sur l'enjeu de l'information et de la sensibilisation de tou-te-s les travailleuses et travailleurs.



Pour aller plus loin

- Le guide d'application de l'OIT : ilo.org