



**Pour un cadre commun
d'action contre
les violences sexistes
et sexuelles dans la CGT**

Dans son thème 4 sur « Le déploiement au cœur d'un syndicalisme de masse, de classe, utile et efficace ! », le 52^e Congrès de la CGT évoque le renforcement de la place des femmes pour gagner la mixité à tous les niveaux de la CGT. Pour que l'égalité femmes-hommes soit réalité, il faut que les violences faites aux femmes cessent. Notre organisation doit en premier lieu être irréprochable. Le Congrès a validé pour cela la mise en place d'une procédure partagée : « *En s'appuyant sur l'expérience de la cellule, la CEC devra proposer au CCN un cadre commun CGT pour protéger les victimes de violences sexistes et sexuelles et sanctionner les agresseurs dès que les faits sont avérés.* »

Dans la Charte Égalité femmes-hommes (2007), annexée aux statuts de la CGT par le 50^e Congrès, nous nous

engagions déjà : « *Les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein donc condamner et agir contre tout comportement sexiste.* »

L'objet du texte qui suit est donc d'offrir un cadre commun de réaction et d'intervention aux organisations du CCN, afin de parvenir ensemble à faire progresser des rapports militants fondés sur la confiance et le respect mutuel-les entre les femmes et les hommes qui composent l'organisation. Il s'agit de prendre nos responsabilités politiques sur la base de nos valeurs d'égalité et de nos règles de vie indépendamment du droit pénal. La CGT doit s'engager dans la prévention des violences en son sein, et prendre toute décision nécessaire pour assurer la protection des victimes.

A) BANNIR DE LA CGT LES COMPORTEMENTS SEXISTES

Le sexisme est la première violence exercée à l'égard des femmes. Il est présent dans la société, dans le travail et aussi dans la CGT. Il conduit à sous-estimer l'apport des femmes syndiquées à l'organisation et les questions qu'elles portent, il les fragilise dans leur militantisme, Il est l'une des causes des plus grandes difficultés des militantes à accéder aux responsabilités syndicales et à y rester. Il porte atteinte aux valeurs fondamentales de la CGT, à sa vie démocratique et à la crédibilité de son combat pour changer la société et les rapports sociaux. Le sexisme est aussi le terreau qui favorise et banalise les violences sexuelles. Combattre le sexisme sous toutes ses formes et dans tous les lieux où il s'exerce est donc la première des exigences pour prévenir les violences au sein de la CGT.

Patriarcat, capitalisme, racisme et LGBTphobies : ces systèmes de dominations et de discriminations se construisent, se structurent, interagissent et se renforcent les uns les autres sur la base d'une diversité

d'expressions, de comportements et de mécanismes. Tout cela vise à maintenir les situations d'exploitation en fomentant la division entre celles et ceux qui les subissent.

Ce combat doit être celui de toute la CGT, et en premier lieu celui des directions syndicales : nous devons rendre visible le caractère sexiste de certains propos, comportements voire d'environnements ou de pratiques. Les directions syndicales ont pour responsabilité de ne pas laisser perdurer des situations où des personnes peuvent se sentir mal à l'aise, moquées ou ignorées. Elles doivent créer des espaces de débats où chacune, chacun pourra exprimer son ressenti afin de parvenir à des modes de vie où tout le monde soit à l'aise et pleinement considéré et respecté.

Pour agir contre les violences sexistes et sexuelles dans notre organisation, les formations CGT à destination des directions syndicales doivent être obligatoires.

B) AGIR FERMEMENT EN CAS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Si l'on peut espérer que les violences sexistes et sexuelles sont plus rares à la CGT que dans l'ensemble de la société, elles y sont plus intolérables encore. Harcèlement et violences peuvent être le fait de syndiqués sans responsabilité ou de militants titulaires d'un mandat syndical ou d'une responsabilité à l'intérieur de l'organisation. Ils peuvent s'exercer à l'égard de personnes non syndiquées, syndiquées et/ou militantes, employées ou non de la CGT. Les faits ne sont pas moins graves quand ils se déroulent au sein d'un couple où au moins l'un-e des deux est syndiqué-e.

Dans tous les cas, la CGT doit considérer qu'il est de sa responsabilité de faire cesser ces agissements contraires à ses valeurs. Elle doit les faire cesser sans délai et ainsi se démarquer de comportements qui portent atteinte aux valeurs fondamentales de l'engagement syndical. Elle doit aussi assumer ses responsabilités vis-à-vis des victimes. Chacun et chacune représente la CGT quand un mandat lui est confié par notre organisation, cela nous engage à avoir des comportements exemplaires.

Pour cela il faut :

1/ ECOUTER LA OU LES VICTIMES OU TÉMOINS AVEC EMPATHIE ET SANS JUGEMENT :

- mettre en protection la victime en suspendant le ou les mandats du ou des mis en cause qu'il y ait dépôt de plainte ou non, le temps de la constitution du dossier ;
- écrire le faisceau d'indices qui permet de mettre dans

un même texte des éléments de preuves du récit de la personne ; recueillir des témoignages directs et indirects qui peuvent être anonymisés selon le choix des personnes ; qualifier les faits au regard de ce que

nous dit la loi et au regard du ressenti de la victime. Ce travail peut être effectué avec la cellule de veille confédérale;

- s'informer des responsabilités diverses du ou des mis en cause au niveau professionnel et/ou interprofessionnel en territoire et/ou dans une fédération, à la Confédération ou les unions; dans les partis politiques ou milieux associatifs;
- accompagner la victime à porter plainte si elle le veut et tout au long de la procédure si elle le souhaite. Respecter la temporalité de la victime et ses choix d'aller ou non en justice. La question du financement des frais médicaux et de justice doit relever d'une décision du collectif de direction. Des partenariats peuvent être établis avec les centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF), et/ou associations d'aides aux victimes;
- informer et impliquer les référentes confédérales.

2/ ENTENDRE LE OU LES MIS EN CAUSE

L'objectif est de faire cesser les violences afin de protéger la ou les victimes et permettre à d'autres de témoigner, avoir la version des mis en cause et mesurer en fonction de leur posture le niveau de conscience qu'ils ont des violences, faire cesser leur impunité.

En amont de la réunion avec le collectif de direction, le ou les mis en cause auront été rencontrés: il s'agit d'entendre la parole du ou des mis en cause, au regard des faits cités par la victime et des témoins directes ou indirectes. Pour ce faire, le collectif de direction pourra désigner une délégation ou une commission *ad hoc*. Pour permettre à la CGT d'avoir une réaction cohérente et rapide, les organisations professionnelles et interprofessionnelles du ou des mis en cause doivent s'organiser de façon qu'un seul processus d'écoute soit mis en œuvre. Chacune des organisations devra mandater les personnes en charge du suivi de cette démarche en son nom.

Les personnes en charge d'entendre le ou les mis en cause doivent avoir été formées par la CGT sur les violences sexistes et sexuelles. Par volonté d'impartialité, les organisations veilleront à ce que ces personnes n'aient pas de liens de proximité avec le ou les mis en cause. Au besoin en faisant appel à des camarades formés d'une autre organisation de la CGT.

Il convient de recueillir d'abord le récit de la victime et d'examiner le faisceau d'indices, en la recevant et/ou en

3/ RÉUNIR LE COLLECTIF DE DIRECTION POUR DÉBATTRE DES FAITS

Plus le collectif aura été, en amont, formé aux questions du sexisme et des violences sexistes et sexuelles dans la CGT, plus il sera à même de débattre sereinement de situations concrètes intervenant dans son organisation. Si cette formation n'a pas eu lieu, il faudra veiller à situer le signalement de la victime dans le cadre global des réflexions avancées par la CGT à ce sujet. La présomption de sincérité conduit à ce que la victime puisse affirmer sa version, et les témoins leurs déclarations.

Il arrive que le collectif soit gêné d'un tel débat, banalise ou minimise les actes, voire accuse ou laisse accuser la victime, de peur d'affaiblir la CGT. Alors même que ce qui affaiblit la CGT est de ne pas résoudre ces problèmes et d'avoir ainsi des discours qui ne sont pas conformes à ses actes d'autant plus quand le ou les mis en cause sont porteurs de mandats.

L'organisation de l'écoute du mis en cause ne doit jamais être:

- une tentative de médiation: pour rappel, nous nous battons contre l'usage de la médiation dans les affaires de violences sexistes et sexuelles qui occulte les responsabilités et empêche une réparation et une reconstruction;
- du « parole contre parole »: les faits sont étayés par la victime et le faisceau d'indices, auxquels il peut être demandé au(x) mis en cause de répondre;
- l'organisation d'une confrontation: il n'appartient pas à l'organisation de confronter la victime et le ou les mis en cause, méthode qui peut être délétère eu égard aux psychotraumatismes endurés par la victime.

rencontrant la cellule de veille. Si la victime le souhaite, il convient d'entendre les éventuel·les témoins.

Le récit de la victime permet de qualifier les faits au regard des définitions légales. Nommer les choses est indispensable pour pouvoir agir, c'est ce qui permet au(x) mis en cause et au collectif de direction de prendre conscience de la gravité des faits. C'est aussi ce qui permet aux victimes d'entamer un processus de reconstruction. Qualifier les faits ne signifie pas être juge, et cette qualification n'a aucun impact pénal sur le ou les mis en cause.

Convoquer ensuite le ou les mis en cause et leur demander leur version des faits. S'il y a plusieurs mis en cause, les recevoir séparément permet de responsabiliser chacun directement

Les personnes en charge d'entendre le ou les mis en cause sont tenues à la confidentialité sur les détails du dossier. Elles établissent un compte rendu des rencontres le plus factuel possible.

Pour garantir l'impartialité de la démarche et protéger l'organisation de pressions ou d'instrumentalisations, il est nécessaire de suspendre le ou les mis en cause de leurs mandats et responsabilités jusqu'à la prise de décision de l'organisation.

La cellule de veille peut être sollicitée par les organisations pour les accompagner dans cette démarche.

Par ailleurs, les agresseurs mettent en place des stratégies qui visent à reporter la culpabilité et la honte sur les victimes. Ils savent s'entourer de soutiens qui vont prendre fait et cause en leur faveur. Ce que les victimes ne peuvent pas faire, très souvent tétanisées par ce qui leur est arrivé. Enfin, quand ils ont des responsabilités syndicales, les agresseurs tentent souvent, sans répondre sur les faits, de se présenter comme victimes d'un conflit de personnes, d'une bataille de clans ou d'un complot politique qui viserait à les déstabiliser pour les évincer ou faire prévaloir une autre orientation politique.

La question des mandats CGT est centrale et doit être collectivement débattue. D'une part sur l'exercice de ses mandats par le ou les mis en cause. D'autre part sur l'usage de ses mandats à des fins personnelles pour

imposer ou rechercher des relations de domination avec la victime. Notre conception de l'élu-e et mandaté-e serait ainsi dévoyée.

Ces comportements et stratégies de défense doivent être anticipés dans la préparation du débat au sein de la direction de l'organisation.

L'objectif est que celle-ci parvienne à prendre ses responsabilités pour :

1. Permettre à la victime de se sentir en sécurité et ainsi de rester à la CGT, dans ses responsabilités et d'en exercer d'autres ;
2. Éviter la répétition des violences en engageant un travail de formation et sensibilisation des militantes ;
3. Faire cesser l'impunité pour le ou les agresseurs et faire reculer les mécanismes de domination ;
4. Faire vivre nos valeurs d'égalité et nos résolutions de congrès.

Le débat du collectif de direction doit aussi conduire à

4/ PRENDRE DES DÉCISIONS ET LES METTRE EN ŒUVRE

Une fois réuni et informé, le collectif a pour responsabilité de prendre des décisions à la fois pour protéger la ou les victimes et pour écarter le ou les mis en cause. Les premières réactions des collectifs de directions dans la CGT visent souvent à refuser de qualifier les faits énoncés comme :

- un harcèlement moral à caractère sexiste ;
- un agissement sexiste ;
- du harcèlement sexuel ;
- du *upskirting* (capture de photos des jambes sans consentement) ;
- une agression sexuelle ;
- une exhibition sexuelle ;
- un viol.

Les faits sont alors renvoyés à des éléments de vie privée qui ne concerneraient pas l'organisation. De fait, cette attitude conduit le collectif à cautionner les actes décrits en assurant l'impunité du ou des mis en cause, ce qui peut encourager la répétition des mêmes agissements.

Une autre forme de déni consiste à douter de la véracité des faits, de la parole de la victime voire des camarades

une réflexion plus large sur son rôle. Il doit mettre en œuvre dans l'organisation un environnement militant non sexiste. Faire reculer la tolérance sociale face aux violences, et faire avancer le collectif dans la bataille sur l'égalité doit être un objectif permanent.

Pendant le processus de décisions, le collectif de direction s'assure de la sérénité des débats. Des camarades en responsabilités ont pu être victimes de violences sexistes et sexuelles au cours de leur vie, il faut en tenir compte et bannir les attitudes hostiles.

Si le mis en cause est membre du collectif de direction il faut que le débat et la décision soient pris en son absence pour garantir l'impartialité des débats et la liberté de parole des camarades.

Si la CGT est employeur elle doit prendre, ou des sanctions disciplinaires, ou des décisions en conformité avec le droit du travail pour protéger la victime. Dans ce cas la CGT doit s'appliquer à elle-même ce qu'elle exige des employeurs.

qui ont recueilli la parole des victimes. Le fait que le mis en cause soit considéré comme « un bon militant » et n'aie pas eu de tels comportements en présence du collectif de direction est alors mis en avant pour décrédibiliser le travail d'écoute réalisé. Pour autant si la parole se libère, on s'aperçoit qu'il y a le plus souvent des camarades qui « *se doutaient* » de quelque chose, ou avaient vu ou entendu quelque chose mais avaient préféré se taire pour ne pas « *créer de problèmes* » à l'organisation.

Une deuxième réaction consiste à renvoyer à la victime la responsabilité de la suite à donner. Il lui est alors demandé de porter plainte, comme si la véracité, la crédibilité de sa parole en dépendaient. Or comme pour les violences au travail, la justice est rarement soutenante pour les victimes de violences sexistes et/ou sexuelles. D'ailleurs l'attente de la victime n'est pas forcément une réponse de la justice, mais surtout un acte, une prise de position de l'organisation syndicale avec un éloignement, voire le démandatement du ou des mis en cause, une reconnaissance de son statut de victime dans une situation précise et surtout un soutien

Mécanisme spécifique pour les femmes dirigeant-es

Les femmes dirigeantes se heurtent à des mécanismes spécifiques pour exercer pleinement leurs responsabilités. En effet, les rapports de genre faits de dominations et de subordination des femmes inscrits dans nos cultures depuis des millénaires sont plus que bousculés dès lors que des femmes exercent des responsabilités de premier plan, dans une organisation mixte voire majoritairement masculine. Le sexisme se manifeste alors de manière plus ou moins consciente par la contestation permanente de la légitimité de la militante à exercer cette responsabilité (« *elle ne fait pas ce qu'il faut* », « *elle manque d'autorité* », « *elle n'a pas le charisme de son prédécesseur* » ou bien « *elle n'est pas assez politique* » sont des propos régulièrement entendus). Il est souvent exigé des femmes d'avoir des compétences et des capacités supplémentaires par rapport à celles demandées aux hommes pour une même responsabilité.

Le sexisme se manifeste aussi par deux traits de comportements plus ou moins conscientisés : le paternalisme (« *je vais t'aider, tu ne peux pas t'en sortir seule* ») ou bien l'agression verbale voire physique, individuelle ou à plusieurs, visant à reléguer la dirigeante au rang d'une « femelle sans cervelle », avec laquelle tout serait permis. Ce type de comportement est courant : des femmes dirigeantes qui n'avaient jusqu'alors pas rencontré de problème particulier dans leur militantisme, se trouvent confrontées à des propos des agressions, des violences à caractère sexuel, dès lors qu'elles exercent des responsabilités. C'est une façon de contester leur capacité à être dirigeante et de renvoyer toutes les femmes à un rôle subalterne et effacé.

Cette situation mérite une attention renforcée de toute l'organisation afin que les dirigeantes puissent exercer leurs responsabilités dans de bonnes conditions et qu'il devienne naturel qu'un grand nombre de femmes les exercent à tous les niveaux de la CGT.

Pour une éthique du militantisme CGT

Promouvoir une CGT débarrassée de tout comportement sexiste et de violence, dans laquelle les rapports militants sont fondés sur le respect mutuel est une condition essentielle pour que la CGT joue pleinement son rôle dans le salariat tel qu'il est devenu. Elle doit se transformer pour être attractive, offensive et efficace tant pour les femmes salariées que pour les hommes. À cet égard, à l'appui des valeurs fondamentales rappelées dans le préambule des statuts et des documents de congrès, nous développons une éthique du militantisme CGT : engagé, désintéressé, au service de l'intérêt collectif, et intransigeant quant à l'attitude à avoir dans les rapports humains. Ainsi, le sexisme, le racisme, les LGBTphobies ou le soutien à des partis d'extrême droite sont bannis dans l'organisation. Chaque fois que l'un ou l'une de ses militant·es s'exprime en étant connue pour son appartenance à la CGT, c'est toute l'organisation qui se trouve de fait engagée par son comportement. D'où l'importance du respect de nos règles communes et des valeurs de notre organisation.

inconditionnel.

Les décisions devront viser deux objectifs :

- l'éloignement, le démandatement ou toute autre mesure qui signifient clairement que la CGT se désolidarise du ou des mis en cause. Ce qui est primordial, c'est d'assurer la sécurité des femmes à la CGT, comme lors de manifestations, rassemblements, assemblées générales, et dans tous les lieux et moments de la vie syndicale, et de s'assurer que la représentation de la CGT soit conforme à ses valeurs. De ce point de vue,

sans recourir à un quelconque fichier, une vigilance particulière s'impose quant à la possible itinérance du mis en cause en interne de la CGT, notamment le passage de l'interprofessionnel à une fédération, ou inversement ;

- la restauration d'un climat non sexiste et de confiance permettant à la victime de reprendre sa place dans le collectif, ou d'en prendre une nouvelle. Il faudra alors respecter son cheminement.

VERS DES DÉCISIONS PARTAGÉES

Les attentes de la victime doivent être prises en compte. Mais l'organisation concernée prendra ses décisions aussi à partir de ses responsabilités politiques.

Elles seront prises au regard de :

- la nature et la gravité des violences sexistes et/ou sexuelles ;
- les dispositions statutaires existantes.

Elles peuvent être :

- la suspension des droits d'adhérent·es, voire la

radiation ;

- une exclusion/suspension de mandat du collectif de direction, d'une commission ou d'un collectif particulier ;
- une suspension provisoire ;
- la présentation d'excuses à la victime ;
- toute autre proposition que la direction considérera adaptée.

POUR RÉSUMER

Les organisations de la CGT s'engagent à agir fermement en cas de violences sexistes et sexuelles :

1. Former systématiquement dès la prise de mandat tous les collectifs de direction ;
2. Écouter la ou les victimes ou témoins et les croire

avec l'appui, si besoin, de la cellule de veille ;

3. Entendre le ou les mis en cause ;
4. Réunir le collectif de direction pour débattre des faits ;
5. Prendre des décisions et les mettre en œuvre.

Ce n'est pas parole contre parole

Il nous faut combattre l'idée qu'en matière de violences sexuelles, ce serait « parole contre parole ». Parmi les éléments à collecter se trouvent les témoignages. En la matière, les témoins direct·es des violences ne sont pas légion, et il faut donc élargir le cercle des témoins et solliciter celles et ceux qui ont recueilli le récit, et/ou ont été mis dans la confidence et qui, bien souvent, ont pu directement constater l'état émotionnel de la victime.

Il faut combattre l'idée qu'on ne pourrait attester que lorsque l'on a été personnellement témoin des violences. Cette idée reçue, utile aux agresseurs, doit disparaître.

De nombreuses personnes préfèrent penser qu'ils ou elles ne peuvent attester « *puisque'ils ou elles n'y étaient pas* » et « *n'ont rien vu* ». Pourtant la preuve des violences sexuelles dans une procédure judiciaire ou au travail repose sur un « faisceau d'indices » à défaut de preuve directe et péremptoire.

C'est pour cette raison que les attestations des personnes n'ayant pas été directement témoins des violences sont utiles, et souvent déterminantes pour mettre en lumière un environnement militant sexiste par exemple ou pour venir corroborer le récit de la victime car elles permettent de démontrer la cohérence de son récit et de ses démarches, quand la plupart des violences ont lieu sans témoin direct.

QUELLE BOÎTE À OUTILS ?

Droit pénal ou droit du travail : deux caisses à outils différentes pour rétablir la sécurité des salarié-es et des personnes.

En droit du travail, l'employeur a une obligation d'agir sans délai et une obligation de résultats pour assurer la protection et la sécurité de ses salarié-es, de même il doit PRÉVENIR les violences sexistes et sexuelles.

Les organisations de la CGT ne peuvent pas être en deçà de ce que nous exigeons des employeurs. Elles ont la possibilité d'écarter des responsabilités et des mandats, voire de radier des syndiqué-es et de décider qui incarne les valeurs requises pour nous représenter. Il ne s'agit donc ni de calquer nos procédures sur la justice pénale,

ni de lui renvoyer le soin de faire respecter nos principes et règles de vie. C'est à la CGT de faire respecter ses propres valeurs.

Contre les violences, la CGT, ses militantes et militants ont le devoir et le pouvoir d'agir !

À la CGT, nous sommes prêt-es à permettre aux femmes de dire et dénoncer les violences qu'elles vivent dans les rapports militants, à les entendre sans que soit remise en cause leur parole.

Ces violences ne sont pas une fatalité, des solutions et des leviers d'action existent pour les éradiquer : à nous de nous en saisir.

Notre organisation doit être exemplaire et faire vivre en actes nos valeurs syndicales d'égalité et féministes.

Nous vivons aujourd'hui une étape cruciale dans le long mouvement de libération des femmes, de leur émancipation et de leur accès à une citoyenneté réelle libre de toutes dominations. Nous nous trouvons dans une phase d'accélération historique que nous avons le pouvoir et le devoir d'intensifier encore dans le monde du travail et dans la CGT.

La direction confédérale prendra les dispositions pour un bilan régulier par le CCN de la mise en place du cadre commun dans les organisations. Ce débat pourra être l'occasion de l'améliorer et de l'enrichir au fur et à mesure des expériences réalisées.