



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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 représentant·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 (pages 1 à 3)
et de ses annexes (annexe I pages 4 à 7 et annexe II pages 8 à 10),

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.

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.

2. Un module de sensibilisation aux VSST (2 heures environ) est disponible dans l'espace ressource de l'ARC ou sur demande à femmes@cfdt.fr

3. Cf. annexe I « Démarche ».

4. Cf. annexe II « Accompagnement ».



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 démandatement jusqu'à une demande d'exclusion.

Date: 30.09.2022

Pour

Le SYNAFPA

Pour la PSIE-CFDT

Signature:

Pour la Confédération

Laurent Berger, secrétaire général

Signature:

5. Cf. annexe I « Démarche ».
 6. Cf. annexe I « Démarche ».
 7. Cf. annexe II « Accompagnement ».



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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

ANNEXE I

METTRE EN ŒUVRE UN DISPOSITIF DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

À QUI S'ADRESSE LE DISPOSITIF ?

Il faut bien distinguer la responsabilité que certaines de nos structures CFDT (notamment les Fédérations, les URI et les Unions) ont en qualité d'employeurs, de celles que nous poursuivons dans le cadre d'**une démarche syndicale et politique**.

Dans le premier cas, les structures peuvent se référer au guide de prévention CFDT (collection Vivre ensemble, travailler ensemble) qui précise les obligations légales de l'employeur pour prévenir les violences sexuelles et sexistes, ou comment réagir pour accompagner les victimes.

Dans le document présent (et même si les modalités d'action se rejoignent évidemment), il s'agit de présenter les actions possibles à mettre en œuvre dans le cadre d'un dispositif de prévention/réaction des VSST à destination de nos adhérent-e-s et militant-e-s et de toute personne extérieure à l'organisation qui se rend dans les locaux CFDT ou lors 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.

LES PRINCIPES

LE DISPOSITIF DE PRÉVENTION/RÉACTION DOIT OBÉIR À 5 PRINCIPES :

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. Tous faits avérés, quel que soit le contexte, doivent être suivis 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.



ÉTAPE 1: IDENTIFIER UN INTERLOCUTEUR OU UNE INTERLOCUTRICE POUR LES VICTIMES

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 VSST, il est nécessaire de désigner un-e 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.

De préférence volontaire, elles et ils devront être formé-es (module proposé par la Confédération). C'est une fonction à part entière à laquelle ces « délégué-e-s VSST » doivent pouvoir consacrer du temps y compris, le cas échéant, de façon prioritaire.

Parce qu'elles et ils seront clairement identifié-e-s, c'est à ces « délégué-e-s VSST » que des adhérent-e-s, des militant-e-s, voire des personnes extérieures à l'organisation, pourront plus facilement signaler des agissements sexistes et/ou d'autres actes de violences sexuelles de la part de militant-e-s CFDT. Leurs coordonnées doivent être accessibles facilement.

ÉTAPE 2: ÉLABORATION DU PROCESSUS

L'objectif de la Charte est qu'aucune personne ne soit victime de VSST de la part d'un-e militant-e CFDT, et donc qu'aucun-e militant-e CFDT ne tienne des propos sexistes, ait des agissements sexistes ou soit auteur de tout autre acte de VSST. La CFDT doit être un lieu exempt de toute forme de VSST.

Dans l'idéal, la prévention permet d'atteindre cet objectif. Mais pas toujours. Il faut donc préparer la structure, son ou sa délégué-e VSST, à savoir réagir lorsqu'elle ou il est saisi-e par une victime.

Pour être opérationnel, ce processus doit permettre aux victimes et aux témoins de saisir facilement et en confiance la structure, leur assurer un soutien clair et affiché, assurer la transparence des actions menées. Le tout en préservant bien-entendu les droits de la personne mise en cause à se défendre.

EXEMPLE DE PROCESSUS (À ADAPTER)

1/ LA STRUCTURE EST SAISIE DE LA TENUE DE PROPOS OU D'AGISSEMENTS SEXISTES DE LA PART D'UN MILITANT CFDT.

- Entendre la personne qui alerte et lui indiquer la démarche qui va être mise en œuvre.
- Vérifier les faits.
- S'entretenir avec l'entourage syndical de la personne mise en cause (militants et militantes du ou des collectif(s) dont elle est membre, collègues de la section syndicale, du bureau de syndicat, etc.).



- Recevoir le ou la militant·e mis·e en cause : lui demander sa version des faits.
- Les entretiens confirment les faits :
 - signifier au militant concerné que son comportement est inapproprié et réprouvé,
 - lui exprimer clairement qu'il ne pourra pas représenter la CFDT si cela se renouvelle,
 - lui proposer de suivre une sensibilisation et/ou une formation (mais ne pas l'obliger : c'est contre-productif).
- Les entretiens ne confirment pas les faits : dans tous les cas, la personne qui a dénoncé les faits a considéré qu'il y avait une ambiguïté qui nécessite certainement d'intervenir dans le collectif pour une sensibilisation et/ou proposer une formation.

2/ LA STRUCTURE EST SAISIE DU PROPOS OU D'AGISSEMENTS SEXISTES DE LA PART D'UN COLLECTIF CFDT (AMBIANCE SEXISTE).

- Entendre la personne qui alerte et lui indiquer la démarche qui va être mise en œuvre.
- Être très attentif à la situation de la personne qui a dénoncé les faits (risque de mise à l'écart du collectif de travail, stigmatisation, etc.).
- Rencontrer, dans un premier temps, la ou le responsable du collectif afin de lui proposer d'intervenir en son sein pour y dispenser une sensibilisation et/ou proposer une formation du collectif mis en cause.
- Elle ou il accepte : vous convenez d'une date (l'idéal, pour une sensibilisation dans ce cadre et afin d'y donner un maximum de poids politique, est de bénéficier de la présence de la ou du Secrétaire général·e de votre structure).
- Elle ou il refuse : cela doit faire l'objet d'un débat au sein de la CE de votre structure pour décider de la meilleure attitude à adopter.

Dans tous les cas il est nécessaire de réagir et de le faire savoir (sans citer les personnes).

3/ LA STRUCTURE EST SAISIE POUR D'AUTRES VIOLENCES SEXUELLES.

- La victime est reçue par la ou le délégué·e VSST : entretien confidentiel (N.B. : le déroulement de l'entretien est un module de la formation VSST).
- La personne mise en cause et les témoins (le cas échéant) sont reçus (séparément) pour entendre leur version des faits.
- La ou le délégué·e VSST rend compte à l'exécutif de ses conclusions et préconisations.
- L'exécutif statue sur les décisions à prendre dans le respect des règles statutaires et la ou le Secrétaire général·e veille à la mise en œuvre de ces décisions.

IMPORTANT : il est impératif de respecter toute demande d'anonymat de la victime, y compris dans le cas d'agissements sexistes.



ÉTAPE 3: COMMUNICATION

Vous avez signé la Charte et mis en place le processus: il faut communiquer cet engagement et sa mise en œuvre dans vos instances, afficher la Charte dans vos locaux, et informer par tous moyens les adhérentes et adhérents (via une communication journal/newsletter de votre structure, et/ou au fil de l'eau lorsqu'elles et ils participent aux réunions ou aux formations syndicales).

1/ Communication de la Charte.

2/ Communication du nom et des coordonnées de la ou du délégué-e VSST.

3/ Communication de la procédure pour les victimes et les témoins.

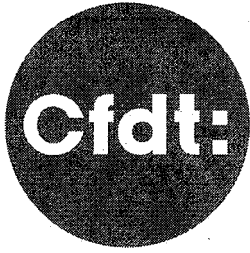
UNE PROCÉDURE À COMMUNIQUER POUR LES TÉMOINS OU VICTIMES:

- À qui je m'adresse pour signaler? Le nom et contact de la ou du délégué-e VSST.
- Que se passe-t-il quand j'ai signalé? Vous êtes reçu-e dans les 10 jours pour un entretien qui vous permettra de raconter votre récit. Cet entretien est confidentiel. À l'issue de celui-ci, la ou le délégué-e VSST vous indiquera les options possibles pour la suite. Ce sera à vous de décider.

En fonction de l'entretien et des suites que vous souhaitez y donner: la personne mise en cause et des témoins pourront être reçus.

- Quelles suites seront données? La structure prend sa décision et vous la communique lors d'un entretien (afin de répondre à vos questions le cas échéant).
- Quelles garanties pour moi? Toutes les actions mises en œuvre feront l'objet de votre accord préalable; le respect de votre parole et l'anonymat le cas échéant.

La procédure doit être élaborée en lien avec l'organe politique de la structure : le Bureau régional, le conseil ou bureau fédéral, le bureau national des unions, le conseil syndical. Elle doit être discutée et validée.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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

ANNEXE II CHARTRE INTERNE, ACCOMPAGNEMENT, QUI FAIT QUOI ?

Afin d'assurer l'opérationnalité de la Charte tant en termes de prévention que de sanction, il est indispensable que toutes les structures mettent en place l'ensemble des différents dispositifs de la chaîne: information, publicité autour de la Charte et des engagements pris, sensibilisation, formation, sanction.

Il est également indispensable que l'ensemble des structures (syndicats, fédérations, URI et Confédération) coopèrent dans sa mise en œuvre, ce qui suppose confiance, transparence et coordination.

PRÉVENIR, LES OUTILS ET LEUR MISE EN ŒUVRE

Pour répondre à cette exigence, la Confédération a produit des outils «clés en main»: un module de sensibilisation au sexisme, un module de sensibilisation aux VSST, une formation «lutte contre les VSST». Les 3 outils sont disponibles sur l'ARC et les modules de sensibilisation peuvent être transmis à tout-e militant-e qui le demande à femmes@cfdt.fr.

- La Confédération assure l'appropriation du module de formation auprès des militant.es responsables des fédérations et URI.
- La Confédération intervient à la demande dans les exécutifs, bureaux ou conseils des fédérations et des URI pour animer les sensibilisations.
- Les fédérations et les URI assurent cette animation dans les syndicats et viennent en appui le cas échéant pour des interventions dans les sections.
- Les fédérations et les URI proposent et animent la formation dans leurs champs respectifs.



RÉAGIR

LA CONFÉDÉRATION

- La Confédération propose une sensibilisation/formation à l'attention des délégué-es VSST des fédérations et des URI et, le cas échéant, des syndicats.
- La Confédération peut, à la demande, accompagner les fédérations et les URI dans la construction de leur démarche pour la mise en œuvre de la Charte.
- La Confédération peut, à la demande, accompagner les délégué-es VSST des fédérations et des URI dans le traitement d'un dossier.

LES FÉDÉRATIONS ET LES URI

Les fédérations et les URI accompagnent les syndicats dans le traitement des dossiers :

- Dans le cas de propos ou agissements sexistes de la part d'un-e militant-e de section ou du syndicat :
 - Appui pour vérifier les faits et conduire l'entretien avec le ou la militant-e.
 - Rappel des engagements de la CFDT et des sanctions encourues. Et, en cas de récurrence, soutien dans la mise en œuvre des sanctions.
- Dans le cas de propos ou d'agissements sexistes de la part d'un collectif de section :
 - animation de sensibilisation dans le collectif, formation, rappel des sanctions encourues, etc.
- Dans le cas de signalement d'autres violences sexuelles :
 - appui à la conduite des entretiens avec la victime, la personne mise en cause et les éventuels témoins ;
 - aide à la rédaction des préconisations, et soutien dans la mise en œuvre de celles-ci.

CAS PARTICULIER

Dans le cas de mise en cause d'un membre de l'exécutif d'une structure, il n'est pas possible (humanement et déontologiquement) pour la ou le délégué-e VSST 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/préconisation) dans la limite de ses prérogatives.
- En cas de mise en cause d'un membre de l'exécutif confédéral, une commission issue du Bureau national¹ gère le dossier - conduite des entretiens et 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.

¹ Commission composée de 4 personnes (non membres de la CE) désignées en début de mandature.



AUCUN SIGNALEMENT NE DOIT RESTER SANS RÉPONSE.

Avec la Charte, nous nous engageons à protéger et défendre toute personne qui serait victime de violences sexistes et sexuelles au sein de la CFDT ; aucun signalement ne doit rester sans réponse.

- En cas de déficit de réaction d'un syndicat interpellé par une victime potentielle, il revient à la fédération et/ou l'URI informées de prendre le relais dans la gestion du dossier, dans la limite de leurs prérogatives.
- En cas d'interpellation de la Confédération par une victime potentielle de violences sexuelles, et de déficit de réaction de la ou des structures concernées (fédération, URI) dans la prise en charge du dossier, il revient à la Confédération de prendre le relais dans la gestion du dossier, dans la limite de ses prérogatives.

Cette traduction du fédéralisme opérationnel voté au congrès de Rennes s'entend dans le respect des prérogatives décisionnelles de chaque structure de l'organisation.

REMARQUE: une fois l'existence de la Charte connue, il est possible (probable) que des victimes potentielles s'adressent à l'un-e ou l'autre responsable, délégué-e-s VSST ou militant-e-s CFDT, sans soucis de préséance statutaire !

En accord avec la victime, la personne qui a reçu la plainte informe la ou le délégué-e VSST de la structure fédérale et/ou régionale concernée, qui est tenue de prendre le relais et d'assurer la mise en œuvre de la procédure, ou demander l'appui de la Confédération.