



## L'UFMICT CGT propose de mettre à disposition des outils pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

**Le but de ce travail est de permettre aux MICT, de par leur place dans les équipes de travail, de détecter et d'accompagner les victimes de violences sexistes et sexuelles et surtout d'en finir avec la domination.**

Les affaires médiatisées de France télécom, l'impact de #MeToo ne sont pas pour rien dans la prise en compte des situations de harcèlement, moral et/ou sexuel, par l'ensemble des salarié.e.s, mais également par la société.

Les récentes affaires médiatiques ont révélé le secteur de la santé, du médico-social et du social comme un domaine extrêmement touché par des affaires de violences sexistes et sexuelles.

### **Les faits de harcèlements sont au coeur des inégalités et contribuent au processus de domination.**

Un focus sur les agressions sexuelles et les viols (et tentatives) des Ingénieur.e.s Cadres et Technicien.e.s :

- ❖ 22,4 % de cadres et professions intellectuelles supérieures et 16,3 % de professions intermédiaires déclarent avoir subi des agressions sexuelles.
- ❖ 4,3 % de cadres et professions intellectuelles supérieures déclarent avoir subi un viol ou une tentative de viol au cours de leur vie.

La CGT contribue avec les associations féministes à l'adoption d'une loi cadre contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que pour la ratification de la France à la norme contraignante 190 de l'Organisation Internationale de Travail.

Suite à l'enquête de l'UGICT en 2014, concernant les priorités des cadres, deux thèmes prioritaires sont ressortis : garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la promotion du sens du travail.

Aujourd'hui, ces salarié.e.s subissent des pressions notamment dues à un management orienté vers la productivité à tout va, flanqué d'indicateurs chiffrés, provoquant une concurrence entre eux, parfois les menant au suicide. L'isolement des personnels MICT est aussi une des difficultés rencontrées.

### **Les syndicats ont besoin d'outils pour accompagner ces professionnel.le.s.**

Encore aujourd'hui dans la CGT, il est parfois difficile d'aborder les sujets tabous et encore plus avec les MICT, de par leur position hiérarchique. Lors de plusieurs retours de situation de faits de violences sexistes et sexuelles, les syndicats ont verbalisé leur difficulté à prioriser leurs actions.

Les syndicats ne connaissent pas forcément les conséquences juridiques d'un acte, notamment ceux concernant le harcèlement moral et sexuel. Ils ne sont pas suffisamment informés des structures associatives d'accompagnement et surtout de leur rôle dans l'accompagnement et la défense des salarié.e.s.

C'est pourquoi l'UFMICT propose de travailler à partir de retours d'expériences de camarades. Le groupe de travail Harcèlement s'est constitué de le but de mettre à disposition du matériel, des formations, auprès des syndicats MICT.

**Nous proposons de mettre à disposition un document permettant l'accompagnement et l'accueil, l'accompagnement au syndicat de victimes de violences sexistes et sexuelles, mais aussi de comprendre ce qu'est la stratégie de l'agresseur pour mieux appréhender ces situations.**



## Recevoir des victimes de violences sexistes et sexuelles

---

### Ce qu'il faudrait éviter lors de cet entretien :

- Mettre en doute la réalité des violences que relate la victime. La confiance accordée et ressentie est une condition préalable pour que la personne reçue s'exprime pleinement et que certaines confusions se dissipent dans le cours de l'entretien.
- Il est essentiel, même si vous doutez, de ne pas exprimer ce doute : si la victime le ressent, elle ne se sentira pas suffisamment à l'aise pour donner les éléments susceptibles de dissiper ce doute.
- Parler au lieu d'écouter, écouter distraitement ou ne pas poser de questions, interrompre.
- Refuser l'entretien en réorientant vers une structure avant d'avoir pris le temps d'écouter, d'entendre et de manifester une compréhension.
- Se montrer embarrassé, impatient, témoigner de l'incompréhension quand des émotions sont exprimées verbalement ou non verbalement (larmes, silences...).
- Exprimer un jugement moral ou critiquer. Il faut éviter - et, en règle générale, bannir - tout terme relevant du jugement moral, notamment condamnant l'auteur de violences : « cet homme est un bourreau », « votre collègue ou votre chef d'équipe est un grand pervers ».
- Au contraire, il faudrait utiliser les termes de droit, nommer et désigner les faits par les qualifications que leur attribue le Code pénal et/ou le Code du travail.

### Ce qu'il faudrait faire :

- Si la victime arrive accompagnée (famille, ami.e, collègue de travail...), il est important que cet entretien se fasse en tête à tête avec la victime. Si toutefois, ce n'est pas possible, il est important de veiller à ce que l'entourage ne prenne pas la parole à la place de la victime, ne la censure pas.
- Veillez à ce que la victime reçue soit ou se sente en sécurité pendant l'entretien (par exemple : tenir une distance physique adéquate, réaliser l'entretien dans un bureau individuel, demander si elle préfère être reçue par une femme ou un homme, veiller à ne pas être interrompus par des personnes extérieures, avoir à disposition de l'eau, des mouchoirs...).
- Exposer très brièvement votre fonction et les objectifs de l'entretien.
- Écouter avec considération et respect, montrer de l'intérêt à ce que dit la personne, prendre en compte son évaluation des faits et ne pas réajuster à ses propres normes (par exemple considérer comme mineures certaines formes d'atteintes sexuelles : exhibitionnisme, auto-masturbation,
- Prendre des notes très précises de ce que dénonce la victime.
- Rassurer sans minimiser, ni généraliser, ni banaliser.
- Poser les limites de l'intervention.
- Demander à la personne accueillie de définir et de formuler ses priorités, ses souhaits par rapport à elle et à sa demande d'aide.
- Informer des procédures possibles mais ne jamais obliger la victime à engager des actions qu'elle ne souhaite pas (par exemple, déposer une plainte pénale).
- Renseigner sur les lieux de prise en charge psychologique, sociale, judiciaire, médicale, ceci d'une façon circonstanciée qui favorise la possibilité d'y recourir.

Remettre au besoin une fiche contenant, notamment, les coordonnées de l'inspection du travail, de la médecine du travail, des associations, du Tribunal de Grande Instance, du Conseil de prud'hommes, des syndicats...

## À la fin du rendez-vous :

- Terminer l'entretien sur des perspectives actives et ne pas se quitter avant que la personne reçue envisage l'avenir très proche.
- Faire un bilan des éléments de preuve à recueillir pour commencer à constituer son dossier. Par exemple :
  - Récit écrit (chronologique, précis et circonstancié) des violences.
  - Certificat/s médical/aux de son médecin traitant, psychiatre (attestant de symptômes pouvant être reliés aux violences au travail auxquelles elle a fait référence)+ tous les arrêts de travail + prescriptions médicales + hospitalisations.
  - Attestations (selon modèle CERFA) de collègues, ancien.ne.s collègues, membres de sa famille, ami.e.s qui relatent (de manière précise, circonstanciée et datée) les confidences de la victime, les conséquences visibles sur sa santé et son moral ET/OU qui relatent les violences dont ils.elles ont été directement témoins et/ou victimes.
  - Un soudain changement dans la qualité du travail, dans la notation de la victime et même dans les appréciations de l'agresseur présumé lorsque celui-ci est le supérieur hiérarchique.
- Voir les entretiens annuels, entretiens pro, dossier professionnel/administratif de la victime.
  - Toute trace écrite des démarches effectuées par la victime : visite chez le médecin du travail (fiche d'aptitude/d'inaptitude/dossier médical), à l'inspection du travail, échanges de courriers/ mails avec la hiérarchie et/ou l'employeur, démarches auprès de professionnels extérieurs comme associations, assistant.e.s social.e.s, syndicats...
  - Main courante, plainte.
  - Traces matérielles : courriers électroniques, photomontages, SMS, mots sur des papiers, messages sur répondeur, photos...
  - « Turn-over » important dans l'équipe de l'agresseur présumé.
  - Autres victimes.

## Stratégie de l'agresseur

En 1985 se constitue Le Collectif Féministe Contre le Viol qui conceptualise la stratégie de l'agresseur.

Pas de profil d'un agresseur mais quasiment toujours des modes opératoires identiques.

Après la phase de séduction, où tout semble parfait, se met en place un mécanisme dans lequel on peut identifier 5 étapes (l'ordre n'est pas toujours le même d'une histoire à l'autre).

**1/ L'isolement.** La victime va peu à peu couper des liens (ami.e.s, famille...) : « *Franchement, on va trop souvent chez tes parents* » ou « *Tu vois plus tes copines que moi, tu m'aimes moins ?* ». « *Tu préfères tes réunions syndicales à moi* ». La victime peu à peu se retrouve seule. Et donc moins capable de se défendre. Isoler la victime peut avoir plusieurs dimensions : géographique, sociale, affective, familiale, professionnelle.

**2/ La dévalorisation.** Des mots, des phrases qui rabaissent la personne. « *Si on m'avait dit que je finirai avec une (métier de la femme)* », « *T'es même pas foutue de faire ça* ». Une de vos copines se dévalorise systématiquement ? Demandez-vous pourquoi. Perdant l'estime d'elle-même, elle ne réagit plus, ne comprend pas ce qui lui arrive, s'en croit responsable...

**3/ L'inversion de la culpabilité.** L'agresseur va toujours trouver une « raison » qui explique sa violence verbale ou physique. « *Je sais, j'ai crié trop fort. Mais, t'as vu ce que tu as dit / fait / ...* ». C'est toujours la responsabilité de l'autre. « *Elle m'a provoqué, elle est folle...* »

**4/ La peur. La menace.** Il crie, tape, menace de briser la femme. La peur est un des signaux les plus importants pour détecter les violences. Avoir peur de la personne avec qui on vit n'est pas normal. Aussi parce qu'une femme victime a quasi systématiquement tendance à banaliser les violences, à les excuser ou à les amoindrir. Donc si une femme vous dit « *J'ai peur* » en parlant de son conjoint, c'est qu'elle est sans doute terrorisée. Entretenir la confusion par ses attitudes contrastées : tantôt « gentil et prévenant », tantôt violent. Menaces de représailles sur les proches, susciter la peur...

**5/ Assurer son impunité et verrouiller le silence.** L'agresseur va tout faire pour que la parole de la victime ne soit pas entendue, quitte à la faire passer pour folle. « *Ce n'est pas l'homme que nous connaissions* », « *c'était un si gentil voisin* » : recruter des allié.e.s, faire croire à un complot contre lui, contre le groupe, sommé de serrer les rangs autour de lui... Impliquer jusqu'à la victime dans le déroulement des faits.

## ► Phrases clé lors d'une rencontre avec une femme victime de violences :

### 1 - Tu as bien fait de venir.

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

### 2 - Je te crois.

- *Il n'avait pas le droit, c'est la loi.*
- *Tu n'y es pour rien.*

### 3 - Préciser son rôle.

- *Accompagner*
- *Orienter vers des professionnel-le-s spécialisé-e-s (psychologue, assistante sociale, médecin, association...).*
- *Conseiller.*
- *Défendre.*

### 4 - Préciser ses principes de fonctionnement.

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

### 5 - Lors du premier rendez-vous et / ou des rendez-vous ultérieurs, reconstituer les faits.

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

### 6 - Définir ensemble les suites.

## A SAVOIR :

- L'employeur a pour obligation de désigner un.e référent.e « harcèlement sexuel/agissements sexistes » dans les entreprises d'au moins 250 salarié.e.s.
- Chaque entreprise ou un CSE est mis en place à pour obligation de désigner lui aussi un.e référent.e « harcèlement sexuel/agissements sexistes ».
- Ce. Cette référent.e doit être formé.e.s
- Les salarié.e.s doivent être informé.e.s par tout moyen sur les voies de recours civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités compétentes.
- L'employeur doit communiquer aux salarié.e.s les adresses et numéros de téléphone.

Il faut distinguer 2 types de référent.e.s (celui du CSE, celui de l'employeur) :

► Le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, agissements sexistes (C. trav., art. L. 2314-1, al. 4) :

► Le référent « RH » en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, agissements sexistes désigné par l'employeur (C. trav., art. L. 1153-5-1), pour les entreprises d'au moins 250 salarié.e.s.

Un.e référent.e a un droit d'enquête pour mettre en évidence une situation de harcèlement, violence, et doit aider la victime dans ses démarches.

L'employeur, lui, doit respecter son obligation de sécurité résultat. Une fois les faits reprochés signalés à l'employeur, ce dernier doit mener une enquête interne avant de prendre des sanctions contre l'auteur des faits. La.le référent.e doit prendre part à l'enquête et se faire communiquer les informations y afférents.

# Séduction? Oui, Violences: NON!

Comportement	Définition
Exprimer poliment dans un contexte adapté son envie de connaître une personne ou de la revoir, et respecter son éventuel refus	Séduction
Faire des blagues sur les blondes	Sexisme
Faire un commentaire sur le physique ou la tenue d'une personne qui n'a rien demandé ou qu'on ne connaît pas	Sexisme
Tenir des propos salaces	Harcèlement sexuel
Faire des commentaires sur les fesses ou les seins d'une personne qui n'a rien demandé	Harcèlement sexuel
Insister après un refus ou une absence de réponse	Harcèlement sexuel
Afficher des images à caractère pornographique sur son lieu de travail	Harcèlement sexuel
Envoyer des SMS ou mails sexuels à une personne qui n'a pas consenti à ce « jeu »	Harcèlement sexuel
User de sa position pour obtenir un acte de nature sexuelle	Harcèlement sexuel
Menacer une personne pour qu'elle accepte des avances	Harcèlement sexuel
Toucher/pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti	Agression sexuelle
Embrasser une personne par surprise ou contre son gré	Agression sexuelle
Plaquer une femme contre un mur en dehors de tout rapport consenti et mutuel	Agression sexuelle
Forcer une personne à effectuer une fellation	Viol
Introduire un objet dans l'anus ou le vagin d'une personne de force	Viol

**Stop aux violences  
sexistes et sexuelles !**

