



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# CIRCULAIRE AUX ORGANISATIONS

**N°29 du 16 avril 2024**

**Destinataires :**

- . Bureau national
- . Fédérations
- . URI
- . UD
- . Secrétaires confédéraux

**Guide de mise en œuvre du dispositif de prévention  
et de prise en charge des Violences Sexistes et Sexuelles  
selon la Charte interne CFDT**

La CFDT s'est engagée depuis plus de 50 ans dans la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes qui s'exercent de façon systémique contre les femmes du monde entier. **Le sexisme est incompatible avec nos valeurs syndicales quels que soient le territoire, la branche ou la supposée culture d'entreprise. Pas plus qu'elle ne tolère les propos racistes, la CFDT ne tolère les propos sexistes, ni les violences sexistes et sexuelles.**

Suite au Congrès de Rennes, en 2018, où figurait dans la résolution générale la volonté d'agir dans toutes les structures internes, la CFDT s'est dotée d'une Charte ratifiée par la Confédération, la totalité des 15 Fédérations, des 13 URI et des 3 Unions. Ce sont 382 structures signataires, dont un tiers des syndicats, qui l'ont également signée, les autres sont invités à le faire en contactant leurs référents qu'ils soient fédéral et ou régional ! Cette Charte d'engagement et ses annexes, auxquelles un guide de recommandations est ajouté aujourd'hui, donnent un cadre et les moyens nécessaires aux structures de prévenir, réagir et d'aller vers notre ambition commune d'exemplarité en s'attachant à bannir toute forme de violences sexuelles et sexistes.

En effet, si la CFDT, qui est d'abord une organisation humaine, n'est pas imperméable aux comportements inappropriés voire déviants, elle se doit d'être exemplaire dans le traitement de ces situations de violences sexistes et sexuelles.

Pour la CFDT, c'est une question à la fois :

- Ethique : entendre et soutenir les victimes ;
- Politique : lutter pour l'égalité entre les femmes et les hommes, pour les droits humains et contre toute forme de discrimination ;
- Organisationnelle : protéger la réputation de l'organisation et prévenir une mise en cause judiciaire.

L'actualité nous rappelle sans cesse combien peuvent être dévastatrices les mises en cause pour des violences sexuelles. La prévention doit donc être notre objectif constant. Mais le traitement interne des signalements et des cas de violences sexistes et sexuelles n'est pas chose aisée et peut mettre nos militants et nos structures en difficulté.

Pour mémoire, la signature de **la Charte** par les différentes structures CFDT implique de leur part un engagement continu autour de deux grands axes :

- **Prévenir** les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles, sensibiliser, informer et former les militants et adhérents, annexer la charte à leurs statuts ou/et RI ;
- **Réagir** aux cas de violences sexistes et sexuelles en faisant des rappels à la règle (ex : propos sexistes), en ayant mis en place une procédure claire de recueil des signalements, en accompagnant la victime et le collectif CFDT concerné en mettant en place une enquête interne (ex : accusation de violences sexuelles) et en sanctionnant le cas échéant la personne mise en cause.

Le guide pratique répond à la demande des organisations de mieux appréhender la mise en œuvre d'une démarche syndicale et politique dans tous les syndicats et structures fédératives avec le fédéralisme opérationnel.

Il est un outil à destination des responsables de structures CFDT, référents Éga-Pro, référents Charte interne VSS, secrétaires généraux et exécutifs de Fédération, URI, Union et syndicat ...

Il liste les principes à respecter de façon opérationnelle comme la lisibilité, la réactivité, l'effectivité, la responsabilité et la transparence, en appelant à la vigilance à chaque étape du processus sur la **confidentialité**, la traçabilité et l'impartialité des échanges.

Cette démarche se situe dans un cadre que nous qualifierons de disciplinaire et qui ne peut être confondu avec le cadre pénal. Nous nous inspirons largement des obligations légales faites aux employeurs en matière de protection de la santé et de l'intégrité physique et mentale des travailleurs, obligations qui englobent la question des violences sexistes et sexuelles.

Le guide propose une procédure sécurisée de traitement des cas qui surviennent au sein de la CFDT. Il vient compléter la nécessaire formation des responsables de ce dossier dans les structures fédératives, voire dans les syndicats.

Cette procédure tient évidemment compte de nos règles statutaires internes et encourage le fédéralisme opérationnel et la coopération entre structures, syndicats, Fédérations, URI et Unions pour traiter des cas difficiles.

Cette procédure part du recueil du signalement jusqu'à l'application de sanction le cas échéant. Elle décrit le cheminement d'une enquête interne, nécessairement contradictoire et conduite avec impartialité, la posture à adopter face à la victime déclarée, face à la ou aux personnes mises en cause.

Il ne s'agit pas d'opposer la parole de la victime à celle de l'auteur. Il s'agit de tenter de corroborer - ou pas - les faits dénoncés, par la **constitution d'un faisceau d'indices graves et concordants** qui conduira le cas échéant à la préconisation de sanction.

Le guide a pour objectif d'améliorer la mise en place dans les organisations des différents items visés comme notamment le recueil de la parole des victimes, la mise en place de délégué-es ou référent-es VSS, d'une adresse mail spécifique, de l'entretien de signalement, de l'enquête avec son déroulé et la coordination syndicat, fédération, URI ou Union. Il vise également à promouvoir des préconisations dans les conclusions du rapport d'enquête notamment avec une échelle des sanctions, la mise en œuvre de la décision à tous les niveaux de nos organisations, et enfin l'accompagnement de la victime et celui du collectif.

Il comprend une annexe avec des définitions détaillées essentielles sur des notions comme le consentement, le sexisme, et la discrimination liée au sexe ; mais aussi des définitions juridiques tels que l'agissement sexiste, l'exhibition sexuelle, les différentes formes de harcèlements sexuels, l'outrage sexiste et sexuel, l'agression sexuelle, l'atteinte sexuelle et le viol ; et enfin, les principales peines prévues par la loi et ce qui constitue des circonstances aggravantes.

### **3 points d'attention à retenir dans la prise en charge des Violences Sexistes et Sexuelles :**

- Le 1<sup>er</sup> point sur les notions juridiques qui doivent être connues, à savoir que la preuve résulte d'un faisceau d'indices concordants et que la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale. Aussi, le fait que la plainte d'une victime ait fait l'objet d'un classement sans suite ne signifie pas pour autant que les faits n'ont pas existé. Dans le cadre d'une relation de travail, un tel classement sans suite n'empêche pas le Conseil des prud'hommes d'entrer en condamnation en harcèlement sexuel. De même, la relaxe au pénal de l'auteur ne porte que sur l'élément intentionnel du harcèlement sexuel alors que la victime peut être considérée victime de harcèlement sexuel devant le juge ;

- Le 2<sup>ème</sup> point sur le risque spécifique qui pèse sur les structures. Au-delà de l'ambition politique, l'exigence de sécurisation juridique de l'organisation nous oblige. La responsabilité du fait d'autrui est susceptible d'être engagée pour des dommages causés à la victime et/ou à des tiers. La défaillance impardonnable dans l'encadrement de ses membres, même bénévoles peut être opposable à la structure notamment quand aucune procédure n'est prévue pour garantir un cadre sécurisé. La Charte, ses annexes et son guide avec une communication spécifique permettent, entre autres, de mettre en place et de faire connaître ce cadre ;
- Le 3<sup>ème</sup> point comme un leitmotiv, à savoir que tout signalement est pris en compte et fait l'objet d'une action proportionnée et adaptée à chaque situation.

**La parution du guide doit aussi être l'occasion de relancer la dynamique autour de la prévention en organisant des sensibilisations et en incitant les syndicats qui ne l'ont pas encore fait, à ratifier la Charte interne. Les référent·es VSS des fédérations, des URI et Unions faisant partie d'un réseau Confédéral Éga-Pro sont les relais essentiels.**

Pour donner l'information de la signature de la Charte par votre structure avec une photo : une seule adresse [chartevsst@cfdt.fr](mailto:chartevsst@cfdt.fr)

Vous figurerez ensuite sur [cfdt.fr](http://www.cfdt.fr) avec la liste des signataires de la Charte depuis le 15 octobre 2020 <http://www.cfdt.fr/charte-cfdt-vsst>

En pièces jointes, la Charte, ses annexes, et le guide de mise en oeuvre.