

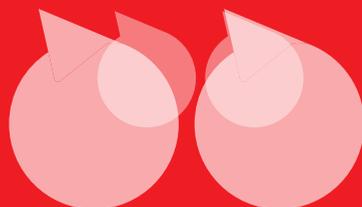
Note de la CEC sur la cellule de veille contre les violences sexistes
et sexuelles dans la CGT

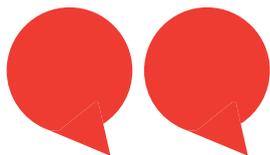
10 Questions/réponses

stop aux violences sexistes et sexuelles dans la CGT comme ailleurs



celluleviolences@cgt.fr





1. Pourquoi avoir instauré une cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT ?

La cellule de veille a été mise en place par la CGT en 2016, soit un an avant le mouvement MeToo, qui est venu confirmer le besoin des femmes d'être enfin entendues et a permis une expertise de conscience de la société face à la généralisation des violences sexistes et sexuelles et à la gravité de leurs conséquences. Le Collectif confédéral Femmes Mixité était de plus en plus souvent interpellé par des militantes victimes de violences sexistes et/ou sexuelles dans des organisations de la CGT qui, contrairement à d'autres, restaient indifférentes. Il était constaté qu'à l'instar de ce que nous dénonçons dans les entreprises, la plupart des cas se soldaient alors par la mise à l'écart de la victime sans débat ni prise en compte de sa parole, encore moins de sanctions vis-à-vis du mis en cause. Et l'ambiance sexiste que nous pouvions observer dans certains collectifs militants constituait un frein à la prise de responsabilité des femmes, voire à leur syndicalisation. Autrement dit, un frein au syndicalisme de masse que nous revendiquons.

La CEC a donc décidé, avec une volonté politique forte et une volonté d'exemplarité à faire vivre

nos valeurs de respect, de démocratie, d'égalité et de féminisme dans la CGT, de se lancer dans cette démarche novatrice à l'époque : trouver un dispositif qui permette aux personnes victimes d'être entendues et de conserver leur place dans nos organisations, tout en faisant progresser toute la CGT. Une note de cadrage précisant dans le détail le rôle et les prérogatives de la cellule de veille a été adoptée par la CEC.

Le 52^e Congrès confédéral a décidé de « *pérenniser et renforcer la cellule de veille et de rendre compte de son activité aux syndicats* ». Il prévoit qu'« *en s'appuyant sur l'expérience de la cellule de veille, 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. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles doit être inscrite dans les documents de référence de la CGT* ».

Le document d'orientation prévoit en outre que « *la question de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles doit être intégrée dans l'ensemble des stages de formation pour que la question soit portée par toute l'organisation* » (Thème 4).

2. Quel est le rôle de la cellule de veille ?

Avant tout, libérer la parole des femmes, recueillir la parole des victimes, leur apporter écoute et protection dans le respect de leur temporalité et de l'anonymat des personnes concernées. En permettant aux victimes d'avoir un lieu où elles peuvent s'exprimer en toute liberté et toute confidentialité tout en restant dans un cadre militant, la cellule rétablit ainsi l'inégalité constatée dans certaines organisations CGT entre la faible – voire inexistante – prise en compte de la parole des victimes et la confiance accordée *a priori* aux mis en cause, en particulier lorsqu'ils occupent des responsabilités ou sont en vue dans l'organisation.

Elle est un outil au service des militante-s et des dirigeant-e-s de la CGT,

sous la responsabilité de la direction confédérale.

Elle a un rôle d'expertise et consultatif, de conseil pour les organisations qui doivent résoudre ces problèmes de violences et organiser des environnements non sexistes dans les lieux de militantisme.

Elle joue un rôle pédagogique à tous niveaux. Elle dispense des formations, notamment aux membres de la direction confédérale, elle produit des outils, et son existence même aide à prévenir les violences, en ce qu'elle porte un message fort : l'égalité femmes-hommes dans la société, au travail ou dans la CGT passe par l'éradication des processus de domination. Car l'enjeu est bien de nous transformer nous-mêmes, pour prétendre transformer la société.

3. Quelle est la composition de la cellule de veille ?

10 militant-e-s à parité, mandaté-e-s par leur fédération et leur union départementale, dont le militantisme, l'intégrité et l'implication sur le sujet sont reconnues. Ils et elles sont ensuite formé-e-s de façon approfondie sur la question des violences sexistes et sexuelle. Ni juges ni psychologues, mais pratiquant une écoute bienveillante. Aucun-e n'est, à l'heure actuelle, en première responsabilité dans les organisations CGT afin d'éviter tout conflit d'intérêts.

À l'origine de la cellule, quatre militantes :

- Maryse Dumas ;
- Raphaëlle Manière (qui en est aussi la pilote) ;

- Sabine Reynosa ;
 - Maryse Thaëron Chopin.
- Puis elles ont été rejointes par :
- Pierre Duffau (FD Finances/UD Drome) ;
 - Gilbert Garrel (FD Cheminots/UD Paris) ;
 - Nicolas Perry (FNME/UD Hauts-de-Seine) ;
 - Guillaume Sprang (FD Services publics/UD Seine-et-Marne) ;
 - Corinne Versigny (FD Santé-Action sociale/UD Gironde) ;
 - Fabrice Zangara (FD Métaux/UD Isère).

Pour les contacter :
celluleviolences@cgt.fr

4. Qui peut saisir la cellule ?

Tout le monde peut saisir la cellule, en tant que victime ou témoin ou en tant qu'organisation. Si les premières années, les alertes étaient plutôt le fait des victimes, elles proviennent de plus en plus souvent aujourd'hui des organisations. Nous analysons cela comme un signe positif en ce qu'il dénote la montée de la prise

de conscience. Par ailleurs, il faut savoir que la saisine de la cellule ne donne pas systématiquement lieu au moindre formalisme. Quiconque peut parfaitement s'adresser à un membre de la cellule pour bénéficier d'un conseil ou d'une écoute sans que cela engage à la moindre procédure.

5. Que se passe-t-il en cas de saisine de la cellule ?

Lorsque la cellule est saisie par des victimes, il s'agit le plus souvent d'un recours de dernière instance. Soit les militantes ne peuvent, pour une raison ou pour une autre, se confier au sein de leur structure, soit leur parole n'a pas été entendue et suivie d'effet.

L'écoute empathique et sans jugement par des membres de la cellule est le point de départ de toute intervention d'aide, d'accompagnement et de soutien. La cellule recueille la parole des victimes en toute confidentialité, elle met des mots sur des émotions, des ressentis, des gestes et devient le porte-voix des femmes pour constituer un dossier étayé par un faisceau d'indices: récit, témoignages, indices matériels (captures d'écran, mails, SMS, etc.) Les échanges avec elles vont permettre de qualifier les faits: harcèlement moral à caractère sexiste ou agissements sexistes, qui représentent la plupart des dossiers, ou encore harcèlement sexuel, agression sexuelle voire viol. Quand bien même certains dossiers restent en suspens, dans l'attente que la victime se

décide, ou non, à aller plus loin dans la démarche, s'être fait entendre et avoir été comprise aura été essentiel pour lui permettre d'aller de l'avant. Cette qualification des faits est importante, tout d'abord pour les victimes. Mais aussi, elle permettra aux organisations de comprendre des situations et des difficultés. Et enfin, elle doit aider les personnes mises en cause à prendre conscience de la gravité de leurs actes (si l'on peut supposer que tous n'en ont pas conscience).

Si et seulement si la victime en est d'accord, la cellule se tourne ensuite vers le collectif de direction de l'organisation, à qui il incombera de prendre ses responsabilités, dans le respect des règles de la démocratie syndicale. La cellule fait des recommandations, mais elle ne peut pas se substituer à notre vie démocratique, à nos statuts. C'est aux syndiquées et aux directions syndicales qu'il revient de décider des mesures à prendre et de les mettre en œuvre. Dans un souci d'efficacité, la cellule remet son analyse aux organisations situées au plus haut niveau.

Les suites données aux signalements sont à dimensions variables. En effet, le 52^e Congrès a demandé à la cellule de proposer à la CEC un cadre commun qui permettra plus de cohérence. Dans la mesure où la

question des violences est éminemment politique, la prise de décisions suscite dans toute la CGT des débats qui peuvent être clivants, mais qui permettent l'émergence d'une prise de conscience.

6. Pourquoi la cellule n'entend-elle que les victimes ?

La cellule n'a pas prérogative de sanction. Elle n'est pas un juge, ni un officier de police. Le rôle qui lui est assigné est d'être du côté des victimes, de les soutenir dans un rapport de force qui leur est totalement défavorable au départ, et de porter, avec leur accord, leur parole et leur vécu. La cellule ne fait pas d'enquête contradictoire, elle constitue un faisceau d'indices susceptibles de

crédibiliser le récit de la victime afin de l'aider à se faire entendre de l'organisation. Car la cellule ne décide de rien, seule la direction de l'organisation peut le faire. Elle décide, si besoin, une enquête contradictoire afin d'écouter la personne mise en cause, et de sanctionner. Sur ce point, il n'y a pas encore de protocole particulier commun, il conviendra de tirer les leçons des expériences actuelles.

7. Pourquoi l'intervention de la cellule ne dépend pas de la saisie de la justice ?

L'une des caractéristiques de la cellule est que son intervention ne dépend pas du fait que la victime saisisse ou non la justice. En revanche, elle n'intervient que sur demande de la victime. Le respect scrupuleux de la temporalité des victimes est un impératif. La cellule de veille est une structure de soutien qui ne se substitue en aucun cas à la justice. Cependant, en matière de sexisme, comme de racisme ou de probité, nous ne pouvons pas nous en remettre uniquement à la justice pour faire respecter nos valeurs en notre sein. Par ailleurs, sur la question des violences, nous ne pouvons pas être en deçà des responsabilités de l'employeur qui doit agir y compris

si la victime n'a pas porté plainte et y compris si la plainte est classée sans suite ou en cours d'instruction. Enfin, manque de moyens, manque de formation... Toujours est-il que notre justice fonctionne sur un mode extrêmement patriarcal, ne condamnant que très rarement les auteurs de violences sexistes ou sexuelles. Sur les 94 000 femmes victimes de viols ou tentatives de viols chaque année en France, 9 % seulement portent plainte. Et sur ces 9 % de plaintes, seule une sur dix aboutit à une condamnation de l'agresseur. Il convient de rappeler que le classement sans suite d'une affaire de violence sexuelle ne vaut pas blanchiment d'un mis en cause: cela

indique qu'il y a un manque de preuves ou pas d'opportunité de poursuite ou bien encore qu'il y a prescription. Le monde de la justice attend de la victime qu'elle apporte toutes les preuves de ce qui lui est arrivé, ce qui est particulièrement

difficile dans le domaine qui nous occupe. Il suffit que la police ou la justice, débordées et guère sensibilisées sur le sujet, n'aillent pas au bout de l'enquête pour décider d'un classement sans suite.

8. Quelles sont les responsabilités de l'employeur et les revendications de la CGT sur la procédure à mettre en place au travail ?

L'employeur a une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité. Il doit préserver la santé des salarié·es en prévenant toute violence et en les en protégeant. Il est tenu de réagir rapidement à partir du moment où des faits de harcèlement sexuel sont portés à sa connaissance, par exemple, en mettant en place des mesures conservatoires comme la mise à pied de la personne désignée comme le harceleur et en diligentant une enquête. L'employeur est tenu de mettre un terme aux violences sexuelles et de les sanctionner par une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Celle-ci est autonome des poursuites judiciaires. Nous nous devons d'appliquer au minimum dans la CGT ce que nous

exigeons des employeurs. Trop souvent, c'est la victime qui est déplacée, ou qui, pour se protéger, doit fuir le collectif de travail (arrêt maladie...). La CGT revendique la mise à pied conservatoire des personnes mises en cause pour protéger les victimes en évitant de les déplacer et pour garantir l'impartialité de l'enquête, en évitant que la personne mise en cause puisse mettre sous pression la victime ou des témoins. Dès lors que le salaire du salarié est maintenu, la suspension n'est pas une sanction. L'employeur a deux mois pour agir dès lors qu'il est informé des faits. Cependant, il n'y a pas de prescription, il peut sanctionner pour des faits anciens dès lors qu'il prouve qu'il n'en avait pas été informé à l'époque.

9. Pourquoi la présomption d'innocence ne s'oppose pas à la présomption de sincérité ?

Ce que nous dit l'ONU depuis 1985 et sa résolution n° 40-34, c'est qu'on ne peut pas empêcher une victime de se dire victime – c'est ce qui définit le statut de victime. Ainsi une personne peut être considérée comme victime que « l'auteur soit ou non identifié, arrêté, poursuivi ou déclaré coupable,

et quels que soient ses liens de parenté avec la victime ». Se déclarer victime est donc un droit accordé. Cette présomption est portée par les associations féministes et notamment par l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) avec qui la CGT a une conven-

tion de formation. Et si les débats sont vifs en France sur ce sujet, c'est parce que le Code pénal français ne reconnaît pas cette notion, ce droit accordé de statut de victime. Pourtant, c'est une évidence que la vérité ne découle pas seulement de ce que dit un juge pénal. On peut être innocent devant la loi, cela ne signifie pas que des faits n'ont pas été commis. Si le Code pénal français ne reconnaît pas cette notion, le Code de procédure pénale parle de « victime » même quand il n'y a pas encore de condamnation prononcée par un juge. Aussi nous devons affirmer que le respect de la présomption d'innocence n'est pas un instrument d'impunité mais constitue bien un rempart efficace contre un arbitraire dont chacune et chacun pourrait être la victime à un moment donné. De la même manière nous devons affirmer que les victimes ne peuvent pas être contraintes au silence, même si la présomption de sincérité ne veut pas dire que toute accusation est la preuve d'un délit ou d'un crime.

Ainsi, une personne peut témoigner de violences subies, même si elle n'a pas de preuve et même s'il y a prescription. Par rapport à la notion de la présomption d'innocence, qui est une notion juridique, contrairement à celle de victime présumée, il n'y a

pas d'opposition à faire vivre ces deux notions. Elles ne sont pas contraires, elles vivent dans des contextes différents. La notion de présomption d'innocence est une procédure pénale, qui ne lie que le juge et en rien la société. Ainsi si au pénal, la présomption d'innocence existe (et le doute bénéficie au mis en cause), au travail c'est différent: la question à se poser est celle de savoir si les règles et obligations de sécurité de l'employeur vis-à-vis de toutes les salarié·es sont respectées et à la CGT comme au travail, il n'est pas nécessaire d'avoir une réponse du pénal pour établir les faits de violences et savoir si un signalé en est le responsable. Cette déconnexion entre le droit pénal et le droit du travail est importante aussi à la CGT. Nous devons développer une culture de la protection pour les victimes de violences sexistes et sexuelles dans la CGT. Si elles ont été victimes, c'est bien parce qu'elles sont ou ont été syndiquées à la CGT, c'est bien dans un cadre militant que ces violences-là ont eu lieu! La cellule travaille donc avec la boîte à outils du droit du travail et non celle du droit pénal. La feuille de route que la CEC a donnée à la cellule en novembre 2016 pose au préalable le fonctionnement de la cellule.

10. Pourquoi la cellule accepte-t-elle d'examiner des faits supposés s'être produits voici parfois des années ?

Pour comprendre les réactions et agissements des victimes, y compris la question de leur temporalité, il est nécessaire de revenir sur le mécanisme des violences sexistes et sexuelles et de tenir compte du

contexte dans lequel se déroulent celles-ci.

Si les violences sexistes et sexuelles présentent différentes formes et degrés, elles visent toutes à prendre le contrôle sur une personne qui aura

été choisie délibérément. Soit que l'agresseur voit en elle un trophée, ou une menace dans sa soif de briller. Ou qu'il identifie en elle des facteurs de vulnérabilité (par exemple, des épisodes antérieurs de violences, ou n'importe quelle situation de difficultés, qu'elles soient passagères ou durables). Que l'on soit sur du temps long, avec installation d'une relation d'emprise, ou non, les violences de ce type font, par définition, sortir du champ du raisonnable le comportement de la victime, laquelle ne se rend pas compte de ce qui se joue pour elle. D'où l'importance de rappeler quelques clés de compréhension sur les conséquences pour les victimes.

Dans le cas d'une relation d'emprise, le mode opératoire repose sur une alternance de violences, de dévalorisation sournoise et de marques d'affection et de flatterie. Un brouillage s'opère, ces messages contradictoires ont un effet paralysant sur le cerveau, entraînant la perte de l'esprit critique et une sidération qui va se répercuter sur le comportement. La personne qui reçoit ces dénigrement insidieux et répétés va les intégrer, perdre ses repères d'autant plus facilement que l'agresseur aura pris soin de l'isoler, et se dire « c'est vrai, c'est ma faute ». Elle va chercher l'approbation de l'agresseur, d'autant que la notoriété et le charisme de celui-ci lui assurent la sympathie de l'environnement. La personne sous emprise ne sait plus quand ni comment réagir. Quant à l'agresseur, il teste la relation de dépendance et soumission qu'il a installée en en repoussant peu à peu les limites, imposant toujours plus d'exigences.

Il n'aura de cesse d'anéantir la personnalité et l'estime de soi de sa victime, laquelle se retrouve coupée d'elle-même, de son identité, de ses valeurs, de son environnement... L'emprise ressemble à un lavage de cerveau, renforcé par un climat d'intimidations et de menaces. On est là sur le volet des violences psychologiques, à caractère sexiste lorsque s'inscrivant dans un contexte de domination masculine.

Concernant les violences sexuelles proprement dites, qu'elles accompagnent et renforcent, ou non, le processus précédemment décrit, il a été démontré notamment par la psychiatre Murielle Salmona, présidente de l'association « Mémoire traumatique et victimologie », comment elles portent atteinte à l'intégrité mentale et physique de la personne. Provoquant une effraction psychologique intense et un stress extrême lié à l'incompréhension, elles ont des conséquences neurologiques qui marquent le démarrage d'un processus :

1. **La phase de sidération :** face à la violence, le corps produit de fortes doses d'adrénaline et de cortisol (hormones de stress). Le cerveau répond en disjonctant le système, afin d'éviter l'arrêt cardiaque que peut entraîner l'excès d'adrénaline ;
2. **La dissociation traumatique :** la personne se retrouve comme anesthésiée, déconnectée. Ce manque de réactivité dû à la dissociation est souvent reproché à la victime et permet une remise en cause de son récit : pourquoi ne pas avoir crié ni s'être débattue ?

3. **Mise en place de la mémoire traumatique:** restée bloquée au moment de l'agression, la mémoire de l'évènement ne peut être traitée comme elle l'aurait été habituellement. Et cette mémoire est réactivée à la moindre vision ou sensation qui rappellera le moment des violences. Tant que dure la dissociation (10 minutes, une heure, des mois, voire des années) cette mémoire traumatique s'allume, avec des impacts sur la santé mentale et physique: dépression, troubles anxieux, troubles phobiques obsessionnels, alimentaires, cardiovasculaires, maladies auto-immunes, risques suicidaires... Elle constitue aussi un facteur de précarisation et de conduites à risque (alcoolisme, toxicomanie, prostitution...).

Ajoutons à tous ces éléments la culpabilité déjà évoquée, le fait que

l'agresseur est en position de supériorité du fait de ses réseaux et du soutien de l'entourage qui le considère généralement comme « un bon militant ». Et de surcroît, certains facteurs plus spécifiques qui peuvent rappeler la problématique de l'inceste: sidération aggravée par l'identité de l'agresseur, dont on aurait pu attendre une attitude bienveillante (« fraternelle ») et crainte de porter atteinte à l'image d'une organisation à laquelle la militante est profondément attachée.

Ainsi, il faut du temps, mais aussi un courage énorme et la confiance dans le soutien de quelques camarades, pour que les victimes trouvent la force de franchir le pas et dénoncer leurs agresseurs. Ne parlons même pas du douloureux parcours d'obstacles que représente encore, dans la France du XXI^e siècle, un dépôt de plainte pour violences sexistes ou sexuelles.



Stop aux violences sexistes et sexuelles dans la CGT comme ailleurs

celluleviolences@cgt.fr

