



La CGT CONTRE les violences sexistes et sexuelles au travail

La CGT est résolument engagée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Dans la perspective de la lutte pour *Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, notre Confédération a élaboré des outils qu'elle met à disposition de ses militant-es et de l'ensemble des travailleur-es. Voir notamment : www.egalite-professionnelle.cgt.fr.

Au plan international, la CGT est investie dans la longue mobilisation qui vient d'aboutir ce 21 juin 2019 à l'adoption par l'Organisation internationale du travail (OIT) d'une convention contraignante (n° 150) accompagnée d'une recommandation (n° 206) concernant *l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*.

La CGT en général et notre syndicat en particulier continueront de lutter contre tout système de domination, contre toutes les discriminations et toute forme de violence (psychologiques, verbales, économiques, physiques ou sexuelles). Nous ne cesserons de nous opposer à toute forme de chantage ou d'abus de pouvoir qui revient à porter atteinte à la liberté et à la dignité des victimes.

Le harcèlement sexuel est un délit pénal.

Le code du travail (Art. L1153-1), la loi 83-634 dite loi Le Pors (Art. 6 ter) disposent que **nul ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou assimilés au harcèlement sexuel**.

L'article 222-23 du Code pénal considère que ce délit est aggravé si les faits de harcèlement sont commis « **par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions** ».

Un délit ne se négocie pas. La justice doit être saisie et la **CGT est toute entière disponible pour accompagner les victimes et les aider à saisir la justice**.

Les procédures disciplinaires de la Fonction publique

Dans notre université, il appartient au chef d'établissement de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. « **Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel** », fait partie des **obligations faites au chef d'établissement** en matière de protection de la sécurité, de la santé psychique et morale des personnels et des usagers travaillant dans l'établissement.

Dans le cadre des mandats qu'elle porte notamment au CHSCT de l'établissement, la CGT peut être sollicitée par les victimes ou les témoins de délits de harcèlement pour engager toute action visant à **faire reconnaître leurs droits et les atteintes à leur santé et à leur dignité sur leur lieu de travail**.

Les droits des justiciables

La CGT rappelle aussi que la **présomption d'innocence est un des principes fondateur de notre justice républicaine et que toute personne accusée a le droit d'être défendue**. Principe en tout point conforme avec l'article 11 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme adoptée le 10 décembre 1948 : « **Toute personne accusée d'un acte délictueux est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie au cours d'un procès public où toutes les garanties nécessaires à sa défense lui auront été assurées** ».

Les procédures disciplinaires n'échappent pas à cette règle. Les droits de l'accusé et les droits de la défense doivent être respectés. **La CGT refuse toute justice d'exception** et condamne fermement tous les actes ou déclarations qui dérogeraient aux principes de notre démocratie républicaine et nous entraîneraient sur la voie détestable de l'arbitraire, de la délation et du lynchage public.

Les obligations du chef d'établissement

La CGT constate malheureusement que les situations et accusations de harcèlement sexuel qui sont évoquées dans l'établissement ne donnent lieu à aucune information des personnels et de leurs organisations syndicales, notamment au sein du CHSCT. C'est dans la presse que nous découvrons des informations sans pouvoir en savoir plus sur nos lieux de travail. La CGT a émis des réserves sur la création d'une *Cellule d'information de lutte et de prévention du harcèlement sexuel* dont elle craignait qu'elle aurait pour effet de **détourner les victimes des moyens de défense qui sont à leur disposition**. Par exemple les **Registres Santé et sécurité au travail qui permettent d'informer et de saisir le CHSCT** de l'établissement. **Ce dernier n'a d'ailleurs pas été consulté avant la mise en place de cette cellule**. La CGT dénonce cette **opacité organisée qui empêche le CHSCT** et les représentant-es des personnels de contribuer à la **prévention des risques**, et tout particulièrement des risques de violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail.

L'information des personnels fait partie intégrante de la prévention des risques et ne pas informer ou pratiquer la rétention d'information pour quelque raison que ce soit, reviendrait à **mettre en danger la vie d'autrui**.

Dans le respect des droits de toutes et tous, le syndicat CGT de l'Université Toulouse Jean Jaurès apporte son soutien à toutes les victimes de violences sexistes et sexuelles (personnels et étudiant-es) en mettant à leur disposition les outils et ressources qui leur permettront de se défendre et de faire respecter leurs droits.