

Fédération des Services Publics & de Santé

153 - 155 rue de Rome

75017 Paris

Tél : 01 44 01 06 00

Charte éthique et de respect

Prévention et signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et sexuels.

Préambule

Les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes et sexuels ne relèvent pas uniquement de comportements individuels. Ils peuvent aussi s'inscrire dans des rapports de pouvoir, des organisations du travail et des pratiques collectives.

À ce titre, leur prévention et leur traitement constituent un enjeu syndical majeur, au même titre que la santé au travail, les conditions de travail et l'égalité professionnelle.

Ces situations peuvent être favorisées par certains facteurs organisationnels : isolement des militants, déséquilibres de pouvoir, absence de régulation collective, fonctionnement informel ou événements prolongés hors cadre habituel.

La prévention suppose donc une vigilance constante sur l'organisation des activités syndicales et les conditions dans lesquelles elles se déroulent.

Cette charte vise à protéger les victimes, sans invisibiliser les faits ni en minimiser la gravité. Elle garantit un traitement équitable, respectueux des droits de chacun, tout en affirmant la nécessité de reconnaître et de traiter toute situation de violence.

Elle engage l'ensemble de l'organisation et traduit la volonté de construire un syndicalisme exigeant, protecteur et exemplaire, dans lequel chacune et chacun peut s'engager en sécurité et dans le respect de sa dignité.

1. Objet et champ d'application

La présente charte fixe un cadre commun visant à prévenir, identifier et traiter toute situation de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste ou sexuel.

Elle s'inscrit pleinement dans les valeurs portées par Force Ouvrière : égalité, respect, émancipation et justice sociale. Elle affirme la nécessité d'espaces militants sûrs, d'une écoute attentive des victimes et d'une responsabilité collective dans la prévention des violences.

Elle vise à garantir un **environnement syndical et professionnel respectueux, sécurisé et exempt, de toute forme de violence**, en assurant la protection et le soutien des victimes, ainsi que la responsabilisation des auteurs, dans le respect des droits de chacun et du cadre légal applicable.

Elle définit un cadre commun qui précise :

- Les **modalités de signalement** des faits de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes,
- Les **modalités d'accompagnement, d'écoute et de soutien** des victimes,
- Les **modalités de traitement** des signalements, permettant de protéger les victimes et témoins,

- Les principes garantis par la procédure : **confidentialité, neutralité, impartialité, indépendance** des personnes chargées du dispositif et **rapidité de traitement**.

À qui s'applique-t-elle ?

Cette charte s'applique à **toute personne participant, à quelque titre que ce soit, aux activités de la Fédération**, notamment :

- Adhérents et responsables syndicaux,
- Les salariés de la Fédération,
- Les stagiaires,
- Ainsi que toute personne en lien avec l'organisation lors d'activités, réunions ou événements.

Tous les espaces militants de la Fédération sont ainsi régis par les principes de la présente charte.

Lieux et contextes concernés

La charte s'applique à **l'ensemble des lieux, temps, espaces et contextes**, formels ou informels, physiques ou numériques, liés directement ou indirectement à l'activité syndicale.

Elle concerne notamment :

- Physique : locaux, réunions, congrès, formations, déplacements, hébergements, moments conviviaux ;
 - Numériques : messagerie, courriels, outils collaboratifs (ex : visio), réseaux sociaux.
- Aucune image modifiée par l'intelligence artificielle ou montage d'un salarié/camarade ne doit être créée et/ou diffusée sans son accord explicite, quelle que soit l'intention poursuivie.

En affirmant ce cadre, la Fédération FO-SPSS réaffirme que la lutte contre toutes les formes de violence, de discrimination et d'agissements sexistes et sexuels est indissociable de son engagement pour l'égalité réelle, l'émancipation collective et la justice sociale.

2. Définitions essentielles

Les violences (verbales, physiques, psychologiques sexuelles), le harcèlement, les discriminations et les agissements sexistes et sexuels regroupent des comportements interdits par la loi et contraires aux valeurs de Force Ouvrière.

Ces comportements portent atteinte à la dignité, à l'intégrité physique et/ou psychique, et créent un environnement hostile, intimidant ou humiliant. Les définitions ci-dessous s'appuient sur le Code général de la fonction publique et le Code pénal.

Les sanctions pénales peuvent aller jusqu'à **2 ans d'emprisonnement** et **30 000 € d'amende**, portées à **3 ans et 45 000 €** en cas de circonstances aggravantes (article 222-33 du Code pénal).

A. Agissements sexistes : (article L.131-3 du CGFP et R 625-8-1 et suivants du code pénal)

Comportements ou propos liés au sexe ou au genre portant atteinte à la dignité ou créant un environnement dégradant.

Exemples :

- Remarques ou blagues sexistes, infantilisation (« ma petite », « ma belle »)
- Mise à l'écart ou non prise en compte de la parole,
- Blagues ou commentaires à connotation sexuelle ou dégradante,
- Commentaires sur l'apparence physique ou la tenue vestimentaire (ex. : « Cette robe est trop courte pour le travail »).

- Remarques stéréotypées : « Les femmes sont trop émotives pour ce poste », « Les hommes ne savent pas s'occuper des enfants ».
- Interrompre systématiquement une/un collègue/camarade ou ne pas tenir compte de ses contributions.
- Exclure un membre du sexe opposé de certaines tâches ou réunions sous prétexte de son genre.
- Affectation systématique des femmes à des postes subalternes ou aux tâches considérées "féminines".
- Promotions ou formations refusées à une personne en raison de son sexe.

→ sur le plan pénal, même si tous les agissements sexistes ne sont pas sanctionnables, certains constituent une violence punie par la loi

B. Harcèlement sexuel : (article L.133-1 du CGFP ; article 222-33 du code pénal)

Fait d'imposer à quelqu'un des propos ou comportements à connotation sexuelle, qui portent atteinte à sa dignité ou créent une situation intimidante, humiliante, hostile ou offensante.

Exemples :

- Messages ou images à caractère sexuel
- Blagues ou remarques sexuelles déplacées envers un collègue : « Tu serais plus motivante si tu portais ça... »
- Commentaires insistants sur l'apparence physique ou la tenue vestimentaire.
- Gestes, contacts physiques ou tentatives d'attouchements sans consentement.
- Invitations ou pressions pour des rendez-vous à connotation sexuelle malgré le refus
- Promesses de promotion, avantages ou meilleures notes en échange de faveurs sexuelles.
- Menaces ou sanctions si la personne refuse des avances sexuelles.
- Affichage de contenus à caractère sexuel (images, vidéos, messages) dans le lieu de travail
- Invitations répétées malgré un refus
- Gestes déplacés ou proximité non souhaitée
- Promesse d'avantage ou menace en échange d'un acte

→ Le harcèlement sexuel est un délit grave. En droit pénal, il peut entraîner jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende, et jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende lorsque des circonstances aggravantes sont retenues.

C. Violences sexuelles

Tous actes de nature sexuelle imposés à une personne sans son consentement. Elles se manifestent sous différentes formes, notamment :

- L'agression sexuelle (articles 222-27 et suivants du code pénal)

L'agression sexuelle désigne **toute atteinte sexuelle commise sur une personne avec violence, contrainte, menace ou surprise**, et ce **même à l'occasion d'un acte unique**.

Elle concerne notamment les attouchements sur des parties du corps considérées comme intimes ou sexuelles par la jurisprudence (seins, cuisses, bouche, fesses, organes génitaux).

La contrainte peut être de nature **physique** ou **morale**. La contrainte morale inclut notamment l'abus d'autorité, qu'elle soit **légale ou de fait**, exercée sur la victime dans un cadre professionnel, syndical ou hiérarchique. Ces actes portent atteinte à la dignité, à l'intégrité physique et psychique de la personne et sont considérés comme des délits graves par la loi.

Exemples :

- Toucher les seins, les fesses ou les parties intimes d'une personne sans son consentement,
- Poser la main sur la cuisse ou tenter d'embrasser quelqu'un de force,
- Se frotter volontairement contre une personne dans un transport ou un lieu public,

- Enlacer ou retenir physiquement une personne pour un contact à connotation sexuelle,
- Embrasser quelqu'un contre sa volonté.

→ *Pénalement, la personne reconnue coupable d'agression sexuelle risque entre 5 et 10 ans de prison et 75 000€ à 150 000€ d'amende.*

○ **Le viol** (article 222-23 et suivants du code pénal)

Le viol constitue une forme particulière d'agression sexuelle et se définit par **tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur une personne sans son consentement, par violence, contrainte, menace ou surprise**. L'acte de pénétration peut être de nature **vaginale, anale ou orale**, et peut être réalisé avec **tout organe ou objet**.

→ *Le viol est un crime. En droit pénal, il peut entraîner entre 15 et 20 ans **de prison**.*

○ **L'exhibition sexuelle** (article 222-32 du code pénal)

L'exhibition sexuelle est le fait d'imposer à la vue de personnes non consentantes des comportements à caractère sexuel dans un lieu accessible au public.

→ *En droit français, l'exhibition sexuelle est réprimée par le Code pénal d'une peine d'emprisonnement de 1 an à 2 ans et d'une amende allant de 15 000€ à 30 000€*

○ **Le voyeurisme** (article 226-3-1 du code pénal)

Le voyeurisme est le fait d'observer ou de tenter d'observer, à l'insu ou sans le consentement de la personne, ses parties intimes lorsqu'elles sont cachées par son habillement ou parce qu'elle se trouve dans un lieu privé.

→ *En droit français, le voyeurisme est réprimé par le Code pénal d'un an d'emprisonnement et de 15000 € d'amende.*

Pour toutes ces violences sexuelles, des mesures complémentaires au Code pénal peuvent aussi être prononcées par le juge :

- Inscription au fichier des délinquants sexuels (FIJAIS = **Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes**) si la victime est mineure,
- Interdiction d'exercer certaines activités ou de fréquenter certains lieux,
- Suivi psychologique ou thérapeutique obligatoire.

D. Harcèlement moral : (article L 133-2 du CGFP et 222-33-2 du code pénal)

Agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail portant atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale, ou compromettant l'avenir professionnel. Il peut revêtir un **caractère discriminatoire** lorsqu'il est motivé par un critère prohibé par la loi.

Exemples :

- Critiques constantes ou humiliations
- Isolement ou exclusion des échanges
- Objectifs irréalisables
- Retrait de missions ou surcharge volontaire
- Rumeurs ou dénigrement
- Donner volontairement des tâches impossibles à réaliser ou sans rapport avec le poste,
- Fixer des objectifs irréalistes pour mettre la personne en échec,
- Exclure un salarié/camarade des réunions, des échanges ou des informations nécessaires à son travail,
- Ne plus lui adresser la parole ou encourager les collègues à l'ignorer,

- Critiques répétées, dénigrement public ou remarques humiliantes,
- Remarques vexatoires sur les compétences ou la personnalité,
- Contrôle constant et disproportionné du travail,
- Reproches permanents, même pour des erreurs mineures,
- Harceler par des messages, appels ou courriels répétés,
- Faire circuler des rumeurs ou discréditer la personne.

→ Le droit pénal sanctionne le harcèlement moral de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.

E. Discrimination : (article L 131-1 du CGFP et 225-1 et suivants du code pénal)

Traitement défavorable fondé sur un critère prohibé par la loi (sexe, âge, origine, handicap, opinion politique, religion, activité syndicale, etc.).

Exemples :

- Refus de promotion lié à l'âge, au sexe ou à l'origine
- Inégalités de traitement ou de rémunération
- Exclusion liée à un engagement syndical
- Absence d'adaptation pour une situation de handicap
- Refuser d'embaucher une personne en raison de son origine, de sa couleur de peau, de son sexe ou de sa religion.
- Écarter une candidate parce qu'elle est enceinte ou envisage une maternité.
- Ne pas retenir un candidat en raison de son âge ou de son handicap, sans justification liée aux compétences.
- Refuser une promotion à une personne en raison de son orientation sexuelle ou de ses convictions.
- Bloquer la progression professionnelle d'un salarié en raison de son état de santé.
- Accorder des augmentations ou primes différentes pour un travail équivalent selon le sexe.
- Donner systématiquement les tâches les moins valorisantes à un salarié en raison de son origine.
- Refuser des aménagements raisonnables pour un salarié en situation de handicap.
- Licencier un salarié en raison de son âge, de sa religion, de son état de santé ou de son engagement syndical.

→ Pénalement, la personne reconnue coupable de discrimination risque 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende.

Indépendamment de la procédure pénale, peuvent s'ajouter pour toutes ces violences :

- Une **procédure administrative** applicable aux agents de la fonction publique, pouvant comporter une suspension à titre conservatoire ainsi qu'une sanction disciplinaire, allant de l'avertissement jusqu'à la révocation.
- Une **procédure interne à notre organisation syndicale**.

3. Principes fondamentaux

Le **consentement** doit être libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il ne peut jamais être déduit du silence ou de l'absence de réaction de la personne concernée, la reconnaissance de toute personne s'estimant **victime**, ainsi que la prise en compte de tout **témoin** ayant connaissance des faits, constituent des repères transversaux, non négociables et indispensables au fonctionnement du dispositif de signalement. Ils s'inscrivent pleinement dans les valeurs fondamentales de Force Ouvrière fondées sur :

La Tolérance Zéro

La Fédération Force Ouvrière affirme un principe de tolérance zéro envers toute forme de violence sexiste ou sexuelle, de harcèlement, de discrimination ou d'agissement sexiste ou sexuel. Aucun propos, geste,

comportement, pression ou insinuation à caractère sexuel ou sexiste n'est acceptable, quel qu'en soit l'auteur, le contexte ou l'intention. Tout signalement est pris au sérieux, traité avec diligence et sans minimisation.

Le Respect, l'Égalité et la dignité

Chaque personne – militante, adhérente, élue, salariée, intervenante ou participante – a droit au respect, à l'égalité de traitement et à la dignité. Les relations syndicales doivent se fonder sur la confiance, l'écoute, la considération mutuelle et l'absence de toute atteinte à l'intégrité physique, psychologique ou morale.

La Garantie d'un environnement sain et sécurisé

L'organisation syndicale garantit un environnement de travail, de réunion et de militantisme sain, sécurisé et exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination ou de violence. Elle s'engage à prévenir les risques, à sensibiliser ses membres et à mettre en place des dispositifs d'écoute, d'alerte et d'accompagnement accessibles.

La Protection des victimes, témoins et lanceurs d'alerte

Aucune mesure de représailles, directe ou indirecte, ne sera tolérée à l'encontre d'une personne ayant signalé des faits, témoigné, accompagné une victime ou participé à une procédure interne. Toute forme de pression, d'intimidation, de dénigrement, de mise à l'écart ou de sanction visant à décourager un signalement constitue une faute grave et pourra donner lieu aux suites appropriées. La protection des victimes et des témoins est un principe essentiel et non négociable.

4. Droits et devoirs

Responsabilité des camarades

Chaque camarade a la responsabilité de contribuer à un environnement syndical respectueux et exempt de violence, quelles qu'elles soient.

Cela implique de :

- **Respecter les principes et engagements énoncés dans le présent document**, d'adopter en toutes circonstances des comportements respectueux et de veiller à ne pas reproduire ou banaliser des attitudes ou propos sexistes.
- **Signaler les situations problématiques**, qu'il s'agisse de faits dont il ou elle est victime ou témoin, afin de permettre leur prise en compte et leur traitement.
- Chaque camarade est invité à **adopter une posture de témoin actif**, en soutenant les personnes concernées, en refusant la banalisation des violences et en contribuant à faire vivre collectivement les principes de prévention et de solidarité.

Responsabilité de l'employeur

L'employeur a l'obligation de garantir un environnement de travail sûr et respectueux, exempt de violences, quelles qu'elles soient. À ce titre, il lui revient de **prévenir les risques**, notamment en mettant en place des mesures de sensibilisation, d'information et de formation adaptées. Il doit également **assurer l'existence de dispositifs clairs de signalement** et veiller à ce que toute situation portée à sa connaissance soit **traitée avec sérieux, impartialité et confidentialité**.

Par ailleurs, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger les personnes concernées, faire cesser les situations de violence et, le cas échéant, engager les actions appropriées.

5. Procédure de signalement

Qui peut signaler ?

Toute personne victime, témoin ou informée d'une situation de violence sexiste ou sexuelle, de harcèlement, d'agissement sexiste ou de discrimination peut effectuer un signalement.

La confidentialité de l'identité de la personne concernée est garantie dans toute la mesure compatible avec le traitement du signalement, la protection des personnes et le respect des droits de la défense.

A qui signaler ?

La victime est informée qu'elle a plusieurs voies pour agir :

- **Référent VSS** ¹ (Violence Sexuelles et Sexistes) :
- **Le secrétaire général de son syndicat et/ou du département et/ou de la Région et/ou de la Fédération**
- **Dépôt de plainte** à la gendarmerie/police nationale
- **La Défenseure Des Droits** (en ligne ou lors d'une permanence locale)

6. Traitement des situations

→ Pour les camarades :

Dans le cadre d'une procédure interne à notre organisation syndicale, chaque niveau de notre organisation s'engage à apporter un traitement rigoureux, confidentiel et impartial pour tout signalement.

Une **analyse approfondie** de la situation est engagée, pouvant inclure une **enquête interne**. Celle-ci vise à établir la réalité des faits, en auditionnant les personnes concernées : victime présumée, auteur présumé, témoin(s) ou toute personne susceptible d'apporter des éléments utiles. L'ensemble des informations recueillies (preuves ou témoignage écrit et signé), à charge comme à décharge, est consigné dans un **rapport d'enquête** qui sera présenté en commission de conflits.

Si la situation l'exige, des **mesures de protection immédiates** peuvent être mises en place (éloignement, adaptation des conditions de travail ou de militantisme, accompagnement, information sur les droits, aide à la demande de protection fonctionnelle).

À l'issue de cette procédure, une **décision est prise dans des délais raisonnables**, dans le respect des droits de chacun. Les personnes concernées sont informées des conclusions et des suites données.

Dans le cadre d'un signalement à l'autorité administrative : l'organisation syndicale accompagne la personne concernée, l'oriente vers les démarches utiles et peut, lorsque les éléments recueillis le justifient, soutenir ses démarches auprès de l'autorité compétente.

Dans le cadre d'une procédure pénale, l'organisation syndicale coopère, dans le respect du cadre légal, avec les autorités judiciaires compétentes.

→ Pour les salariés de la Fédération :

Dans le cadre d'une procédure interne, l'employeur s'engage à apporter un traitement rigoureux, confidentiel et impartial pour tout signalement.

Une **analyse approfondie** de la situation est engagée, pouvant inclure une **enquête interne**. Celle-ci vise à établir la réalité des faits, en auditionnant les personnes concernées : victime présumée, auteur présumé, témoin(s) ou toute personne susceptible d'apporter des éléments utiles. L'ensemble des informations recueillies (preuves ou témoignage écrit et signé), à charge comme à décharge, est consigné dans un **rapport d'enquête** qui sera présenté le secrétaire général.

Si la situation l'exige, des **mesures de protection immédiates** peuvent être mises en place (éloignement, adaptation des conditions de travail ou de militantisme, accompagnement, information sur les droits, aide à la demande de protection fonctionnelle).

À l'issue de cette procédure, une **décision est prise dans des délais raisonnables**, dans le respect des droits de chacun. Les personnes concernées sont informées des conclusions et des suites données.

Dans le cadre d'une procédure pénale, l'employeur coopère, dans le respect du cadre légal, avec les autorités judiciaires compétentes.

¹ Un référent VSS sera désigné à la Fédération, pour les salariés de la Fédération.

Concernant l'organisation syndicale : dans l'attente d'une formalisation dans les statuts, lors du prochain Congrès Fédéral de 2027

7. Sanctions

Les sanctions peuvent relever de trois niveaux distincts :

- Les **procédures internes de l'organisation syndicale**², notamment via la commission des conflits,
- Les **sanctions disciplinaires prévues dans la fonction publique**, qui peuvent prendre différentes formes selon la gravité des faits,
- Les **sanctions pénales** prévues par la loi.

Ces trois niveaux ne s'excluent pas mutuellement et peuvent se succéder ou être engagés parallèlement, en fonction de la nature et de la gravité des faits.

8. Accompagnement des victimes

L'accompagnement des victimes vise à garantir leur sécurité, leur dignité et leur accès à un soutien adapté, sans jugement ni pression. Il repose sur trois engagements essentiels : **l'écoute, l'orientation et la mise en place de mesures concrètes** pour protéger la personne et favoriser son maintien ou son retour dans un environnement serein.

Orientation vers des ressources adaptées

Selon les besoins exprimés, la victime peut être orientée vers :

- Des interlocuteurs formés pour accompagner les situations de violences,
- Des services spécialisés externes (juridiques, médicaux, psychologiques, associatifs),
- Des dispositifs institutionnels compétents.

L'objectif est de permettre un accès rapide à des ressources fiables et adaptées, tout en respectant le choix et l'autonomie de la personne.

Mesures d'aménagement et de protection pour les salariés de la Fédération

Lorsque les faits ont un impact sur les conditions de travail, des aménagements temporaires ou durables doivent être proposés.

Ces aménagements sont décidés en concertation avec la victime, dans le respect de sa confidentialité et de ses besoins. Si elle le souhaite, la personne peut être accompagnée dans ses démarches juridiques.

9. Diffusion et engagement

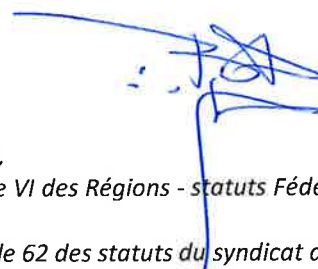
La présente charte est diffusée à l'ensemble des personnes en lien avec la Fédération FO-SPSS. Elle entre en vigueur à compter de sa validation et pourra faire l'objet de révisions.

La personne signataire de la présente charte s'engage à en respecter les principes et à signer l'engagement individuel figurant en annexe 1.

Charte adoptée à l'unanimité par le Comité National à Barberaz le 2 juin 2026

Paris, le 1^{er} juillet 2026

Didier BIRIG
Secrétaire Général



² De l'organisation syndicale : commissions des conflits

- Nationale (article 12 des statuts Fédéraux – Edition du 19 octobre 2023),
- Régionale et départementale : (article 25 Titre V des GD ; article 27 Titre VI des Régions - statuts Fédéraux – Edition du 19 octobre 2023).
- Locale : (articles 50 des statuts des syndicats de base) et radiation (article 62 des statuts du syndicat de base)

1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Prévenir, identifier et traiter toute situation de violence, discrimination, harcèlement ou agissement sexiste ou sexuel.



Tous les espaces et contextes :



Physiques : réunions, formations, congrès, déplacements, locaux...



Numériques : mails, visio, réseaux sociaux...

S'applique à toutes les personnes en lien avec la Fédération :

- adhérents et responsables
- salariés
- stagiaires
- intervenants, participants



Aucune image modifiée par l'IA ou montage d'un camarade ne doit être créée ou diffusée sans son accord explicite.



PRÉAMBULE

Les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes ou sexuels ne sont pas des comportements individuels, mais peuvent s'inscrire dans des rapports de pouvoir et des organisations de travail.

Leur prévention et leur traitement sont un enjeu syndical majeur.

CHARTRE ÉTHIQUE ET DE RESPECT

PRÉVENTION ET SIGNALLEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS



TOLÉRANCE ZÉRO



RESPECT, ÉGALITÉ ET DIGNITÉ



ENVIRONNEMENT SAIN ET SÉCURISÉ



PROTECTION DES VICTIMES, TÉMOINS ET LANCEURS D'ALERTE

FO
SPSS

ENSEMBLE POUR UN SYNDICALISME EXIGEANT, PROTECTEUR ET EXEMPLAIRE

AU CŒUR DE NOS VALEURS



5. PROCÉDURE DE SIGNALLEMENT



QUI PEUT SIGNALER ?

Toute personne victime, témoin ou informée d'une situation.

CONFIDENTIALITÉ GARANTIE dans toute la mesure possible.

À QUI SIGNALER ?



Référent VSS (Violences Sexuelles et Sexistes)



Secrétaire général du syndicat, du département, de la Région ou de la Fédération



Dépôt de plainte à la gendarmerie / police nationale



Défenseur Des Droits (en ligne ou en permanence locale)

7. SANCTIONS

Trois niveaux possibles, complémentaires :



PROCÉDURES INTERNES DE L'ORGANISATION SYNDICALE (commission des conflits)



SANCTIONS DISCIPLINAIRES (fonction publique)



SANCTIONS PÉNALES (prévues par la loi)

! Ces trois niveaux peuvent se succéder ou être engagés parallèlement selon la gravité des faits.

8. ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES



ÉCOUTE BIENVEILLANTE sans jugement, ni pression.



ORIENTATION VERS DES RESSOURCES ADAPTÉES (juridiques, médicales, psychologiques, associatives...)



MESURES D'AMÉNAGEMENT ET DE PROTECTION Adaptations de travail, accompagnement, aide juridique si souhaité.

2. DÉFINITIONS ESSENTIELLES

Comportements interdits par la loi portant atteinte à la dignité, à l'intégrité physique et/ou psychique.



AGISSEMENTS SEXISTES

Propos ou comportements liés au sexe ou au genre portant atteinte à la dignité.



HARCELEMENT SEXUEL

Propos ou comportements à connotation sexuelle imposés, créant une situation hostile.



VIOLENCES SEXUELLES

(agression sexuelle, viol, exhibition, voyeurisme...)

Actes sexuels imposés sans consentement.



HARCELEMENT MORAL

Agissements répétés dégradant les conditions de travail et atteignant la santé.



DISCRIMINATION

Traitement défavorable fondé sur un critère prohibé par la loi (sexe, âge, origine, handicap, opinions, activité syndicale, etc.).



Des sanctions pénales, disciplinaires et/ou internes peuvent être appliquées.

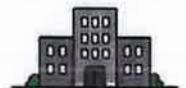
4. DROITS ET DEVOIRS

RESPONSABILITÉ DES CAMARADES



- Respecter les principes
- Adopter des comportements respectueux
- Signaler les situations problématiques
- Adopter une posture de témoin actif

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR



- Prévenir les risques
- Informer et former
- Mettre en place des dispositifs de signalement
- Traiter avec sérieux, impartialité et confidentialité
- Protéger, faire cesser les faits et agir

6. TRAITEMENT DES SITUATIONS



- Enquête interne : écoute, recueil de témoignages et preuves, analyse impartiale.
- Mesures de protection immédiates si nécessaire.
- Décision dans des délais raisonnables.
- Information des personnes concernées.

PROCÉDURE INTERNE (organisation syndicale ou employeur)

OU

PROCÉDURE PÉNALE Coopération avec les autorités judiciaires.



Accompagnement et orientation vers les démarches et autorités compétentes.



7. SANCTIONS

Trois niveaux possibles, complémentaires :



PROCÉDURES INTERNES DE L'ORGANISATION SYNDICALE (commission des conflits)



SANCTIONS DISCIPLINAIRES (fonction publique)



SANCTIONS PÉNALES (prévues par la loi)

! Ces trois niveaux peuvent se succéder ou être engagés parallèlement selon la gravité des faits.

8. ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES



ÉCOUTE BIENVEILLANTE sans jugement, ni pression.



ORIENTATION VERS DES RESSOURCES ADAPTÉES (juridiques, médicales, psychologiques, associatives...)



MESURES D'AMÉNAGEMENT ET DE PROTECTION Adaptations de travail, accompagnement, aide juridique si souhaité.

9. DIFFUSION ET ENGAGEMENT

Cette charte est diffusée à l'ensemble des personnes en lien avec la Fédération FO-SPSS.

Elle entre en vigueur à compter de sa validation et pourra faire l'objet de révisions.



AGIR ENSEMBLE POUR UN SYNDICALISME RESPECTUEUX ET SOLIDAIRE !



Respectons-nous
Protégeons-nous
Agißons ensemble



Chaque signalement compte.
Chaque personne compte.

FO
SPSS

Force Ouvrière
au service de l'égalité,
du respect et de la dignité.

Charte éthique et de respect

**Prévention et signalement des actes de violence, de discrimination,
de harcèlement et d'agissements sexistes et sexuels.**

Annexe 1 :

Je soussigné(e).....

Déclare avoir pris connaissance de la présente Charte éthique et de respect de la Fédération Force Ouvrière des personnels des services publics et des personnels des services de santé.

Je m'engage à en respecter les principes dans l'ensemble des activités syndicales auxquelles je participe et à contribuer à un environnement militant respectueux, sûr et exempt de toute violence, discrimination, harcèlement ou agissement sexiste ou sexuel.

Fait à

Le

Signature