



Montreuil, le 22 août 2019

Propositions de la CGT, de Care et d'Action Aid Peuples Solidaires pour la transposition en France de la convention 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Prévention

- Thème obligatoire sur violence et harcèlement intégré dans la négociation EPQVT d'entreprise, y compris l'impact des violences conjugales sur le monde du travail
- Ajout dans la négociation de branche de l'impact des violences conjugales sur le monde du travail
- **Mettre en œuvre des sanctions pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins** en donnant aux inspecteurs et inspectrices du travail des prérogatives de sanction
- Décret définissant le cadre de la procédure type sur violences et harcèlement (confidentialité des infos, suspension de l'agresseur présumé pendant l'enquête, protection de la victime et des témoins...)
- Prévoir une présentation annuelle par l'employeur du plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de ses résultats à la commission égalité ou à défaut au CSE
- Obligation d'identification dans la négociation, le plan de prévention et le DUER des facteurs de risques suivants : travail de nuit, travail isolé, travail précaire, en relation avec du public, LGBTI, femmes, migrant.e.s, handicapés, et de prévoir des protections particulières
- Intégration de l'impact des violences conjugales sur le monde du travail dans le DUER

Formation

- Formation obligatoire incluant l'impact des violences domestiques sur le monde du travail
 - **Elus prudhommaux** : ajouter, dans la formation initiale, une journée supplémentaire sur les violences sexistes et sexuelles. Cette journée interviendra dans la première moitié du mandat. La formation continue est assurée par les organisations syndicales et patronales

- **Formation des IRP** : 2 jours de formation supplémentaires **obligatoire** sur les violences sexistes et sexuelles durant la première moitié du mandat. La formation est assurée par les organisations syndicales, est prise en charge par l'employeur. Pour les élu.es non syndiqué.es la formation est assurée par les pouvoirs publics
 - **-Formation des managers** : formation **obligatoire** de l'ensemble des managers et des cadres avec responsabilités RH
 - 5j pour les référent.e.s violences et harcèlement et les membres des CSST (ce qui nécessite des jours de formations supplémentaires à ceux existants actuellement
- Formation obligatoire intégrée dans la formation initiale et continue de l'ensemble des professionnel.le.s, et notamment : Inspections du travail, médecins (et notamment médecins du travail, gynéco, urgentistes) magistrats, travailleurs sociaux, policiers, conseillers pôle emploi
 - Définition du cahier des charges de la formation par les pouvoirs publics, habilitation des organismes de formation par le ministère du travail sur la base de ce cahier des charges
 - **Sensibilisation annuelle obligatoire de tou.te.s les salarié.e.s** sur leur temps et lieu de travail, à l'aide d'un support type mis à disposition par les pouvoirs publics
 - Sensibilisation des employeurs et des managers sur l'impact des violences domestiques
 - Education à la sexualité généralisée
 - Formation des écoles de journalisme

Accompagnement des victimes

- **Étendre les prérogatives des conseillers du salarié-e à l'accompagnement des victimes de violences et de harcèlement** (indispensable pour garantir la protection de tous les travailleurs et notamment ceux qui sont en recherche d'emploi et n'ont donc pas d'IRP)
- Prérogatives et moyens pour les référents du personnel violence et harcèlement
Les référent.e.s en charge de la lutte contre le harcèlement les violences pourraient exercer à titre individuel les prérogatives suivantes :
 - Droit d'alerte
 - Droit d'assister la victime dès qu'elle est tenue de rencontrer un membre de la direction ou des RH
 - Obligation d'informer la ou le référent.e et le CSSCT sur l'ensemble des étapes et le contenu de la procédure d'enquête diligentée par l'employeur
 - Droit d'accompagner l'inspecteur du travail en cas d'enquête, visite dans l'entreprise
 - Droit de saisine de l'inspection du travail
 - Droit de saisine de la médecine du travail
 - Droit de saisine ou droit d'inscription d'une question à l'ordre du jour du CSE lors des 4 réunions minimum qui portent sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, droit d'assister à la réunion durant laquelle la question est traitée.

Les référent.e.s sont dans l'obligation de respecter la parole de la victime et de protéger leur anonymat si elles le souhaitent. Ils et elles doivent disposer d'un lieu leur permettant de recevoir les salarié.e.s en toute discrétion.

Les droits et formation des référent.es harcèlement/violences :

- La ou le référent.e est un.e salarié.e protégé.e
 - Les référent.e.s en charge de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles disposent d'un nombre d'heures de délégation par mois, venant en plus des heures conventionnelles le cas échéant
 - Les heures nécessaires au suivi d'un signalement ne sont pas décomptées des heures de délégation (accompagnement des salarié.e.s, participation aux réunions...)
 - Les référent.e.s en charge de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles doivent disposer de plusieurs jours de formation à la prise de mandat puis d'un jour par an, financés par l'employeur
-
- Bilan annuel de l'activité des référents présenté en CSE
-
- **Doublement des moyens dévolus au 3919 et aux associations** qui accueillent les femmes au téléphone ou physiquement

Protection des victimes

- Prise en charge par l'employeur des frais de justice, médicaux, sanitaire et psychologiques liés aux violences sexistes et sexuelles quand elles ont lieu en lien, à l'occasion ou du fait du travail
- Nouvelle prérogative pour permettre aux inspecteurs du travail d'arrêter le travail en cas de danger imminent de violence ou de harcèlement
- Création de référent.e.s violences/harcèlement dans chaque DIRRECTE
- Augmentation des effectifs d'inspecteurs et d'inspectrices du travail
- 10 jours de congés payés pour les victimes de violences conjugales sur présentation plainte ou main courante, certificat médical ou avis assistante sociale ou association spécialisée, utilisables de façon fractionnée pendant 6 mois
- Dispense de préavis pour la démission des victimes de violence
- Interdiction absolue du licenciement des victimes de violences conjugales pendant 6 mois sur présentation plainte ou main courante, certificat médical ou avis assistante sociale ou association spécialisée, utilisables de façon fractionnée pendant 6 mois (à l'image de ce qui existe pour les congés maternité)
- Rétablissement du plancher minimum de 12 mois de salaire en cas de condamnation par les CPH suite au licenciement d'une victime de violences
- Reconnaissance automatique comme accident du travail des violences et du harcèlement quand elles ont lieu en lien, à l'occasion ou du fait du travail
- Droit à la mobilité géographique, fonctionnelle ou aux aménagements d'horaires sur présentation de plainte ou main courante, certificat médical ou avis assistante sociale tant que le risque de violence demeure
- Plus de moyens pour le 3919 et pour les associations spécialisées
- Unité d'accueil sanitaire, psychologique et sociale accessible dédiée aux victimes de violences sexistes et sexuelles dans les hôpitaux et les commissariats (distance maximum + nb d'unité/nb de personnes concernées)

- **Doublement** des places d'accueil d'hébergement d'urgence pour les femmes victimes et leurs enfants.

Protection des groupes vulnérables

LGBTI :

Campagnes de lutte contre l'homophobie au travail

Formation des managers et des RH

Création d'un numéro vert spécifique pour accueillir les victimes de violences LGBTI ???

Migrant.e.s et économie informelle :

Demande d'une concertation spécifique dans le cadre de la transposition sur la question de la protection des migrant.e.s et des travailleuses travailleurs informels

- Accès automatique à un titre de séjour pour les migrants victimes de violence sexistes et sexuelles à l'image de ce qui existe pour les violences conjugales (titre VPVF) et les victimes de traite et de prostitution (sur présentation de plainte ou main courante, avis assistante sociale ou médecin, ou attestation employeur suite à enquête interne)
- Assouplissement des conditions pour accéder au titre VPVF pour les victimes de violence conjugale, traite prostitution : droit automatique pour sortir de l'arbitraire préfectoral, ne doit pas seulement permettre de maintenir un titre existant déjà mais d'en délivrer un pour des femmes en situation irrégulière. La notion de vie commune doit être précisée et concernée tous les couples avec enfant ou lié par un PACS ou un mariage.
- Droit pour l'inspection du travail d'entrer dans le domicile du particulier employeur (C190 et C189)
- Travail informel : établissement automatique à titre provisoire d'un contrat de travail dès le constat par l'inspection du travail ou la plainte pour travail non déclaré + violences sexistes et sexuelles
- Diffusion systématiques par les préfetures et les OFPRA dans les principales langues parlés par les migrants d'une brochure définissant les violences, les droits des victimes et témoins, les peines encourues pour les agresseurs et les institutions/organisations de recours

Réparation

- Déplacement de la charge de la preuve dans les procédures disciplinaires au travail (notamment sections de discipline dans la fonction publique)

- **Garantie d'une procédure disciplinaire transparente avec un statut pour la victime**

- **Création d'un statut pour la victime**

Lors de toute procédure disciplinaire, la victime doit pouvoir prendre part à la procédure disciplinaire non pas comme témoin mais comme «intervenante volontaire». Ce statut lui donnera le droit de participer au débat contradictoire si elle le souhaite et par exemple d'être assistée d'un syndicat qui pourra faire valoir ses droits de victime devant le conseil de discipline ou l'employeur.

Ce point est très important car la procédure disciplinaire fait partie du processus de réparation des victimes de violences sexuelles commises dans le cadre du travail. L'employeur devra alors identifier l'ensemble des victimes et les informer de leur droit à intervenir de façon volontaire à la procédure disciplinaire. Les « intervenants volontaires » seront alors destinataires des pièces du dossier et participeront au contradictoire. Si elle le souhaite, la victime doit pouvoir se faire représenter par un.e représentant.e du personnel à qui elle donnera mandat pour intervenir en son nom. La victime doit pouvoir contester un niveau de sanction trop bas prononcé par l'employeur.

- **Association des CHSCT et des référent.es violence à la procédure disciplinaire**

Le/la référent.e « violences » participe à la procédure disciplinaire : il est destinataire des pièces du dossier et peut obliger l'employeur à le compléter de pièces complémentaires. A l'issue de la procédure disciplinaire, la décision de sanction est transmise, en plus de son destinataire, au CHSCT, référent.e « violences sexuelles », aux victimes.

- **Limitation de la durée de la procédure à 6 mois** entre la plainte et la décision de sanction de façon à éviter des dommages supplémentaires (notamment d'ordre psychologique) à la victime.

- Accompagnement spécifique pour la réinsertion : Accueil spécifique par des associations spécialisées ou des agents formés de pôle emploi des victimes de violence et de harcèlement (y compris domestiques)
- Accès prioritaire à la formation professionnelle

Applicabilité de la convention dans les chaînes d'approvisionnement

Les entreprises devraient toujours considérer le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre comme des comportements risquant d'avoir de graves incidences sur les droits humains et ne pas les tolérer dans l'ensemble de leurs activités. La législation française doit obliger les entreprises, par une série de mesures d'incitation et de dissuasion efficaces, à prendre des mesures afin d'éliminer toutes les formes de harcèlement et de violence à l'égard des femmes dans leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises doivent notamment évaluer le risque de harcèlement sexuel et de violences dans leurs chaîne d'approvisionnement, clairement affirmer à l'ensemble de leurs partenaires commerciaux que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis et obliger leurs partenaires commerciaux à élaborer une procédure de signalement et de traitement et la faire connaître à l'ensemble des travailleurs.ses.

Cette obligation peut résulter de leur devoir de vigilance pour les entreprises rentrant dans le champ d'application de la loi y afférente et également résulter de la mise en œuvre des processus adéquats de diligence raisonnable tels que définis dans les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains, afin de garantir le respect des droits de tou.te.s les travailleurs.ses affecté.e.s par les activités des entreprises ou celles de leurs filiales, sous-contractant ou fournisseurs.

Suivi

- Élargissement des missions du CSEP à la violence et au harcèlement intégrant l'impact de la violence conjugale dans le monde du travail
- Bilan annuel de la négo collective violence présenté au CSEP et au parlement. Recueil des bonnes pratiques réalisé par l'ANACT.
- Plus largement, bilan annuel au parlement sur la politique globale de lutte contre la violence dans le monde du travail
- Intégration dans le cahier des charges du label égalité de tout un volet violence et harcèlement
- Statistiques annuelles par secteurs professionnel + études sur impact violences conjugales sur le monde du travail + identification des violences fondées sur le genre, LGBTI, migrants, travailleur.se.s informel.le.s