



## DOSSIER DE PRESSE

# Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail : une urgence

### En présence de :

- Sophie BINET, membre de la direction confédérale de la CGT, pilote du collectif Femmes mixité, représentante des syndicats français au comité des femmes de la CSI
- Sharan BURROW, secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale
- Benoît MARTIN, secrétaire général de l'union départementale CGT de Paris
- Bernard THIBAUT, représentant des salarié-e-s français-e-s au conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail
- Céline VERZELETTI, secrétaire confédérale de la CGT

### Sommaire :

- Communiqué de presse \_\_\_\_\_ 2
- Présentation de la CSI et de sa mobilisation en faveur de l'égalité Femmes/Hommes \_\_\_\_\_ 3
- Présentation de la CGT et de sa mobilisation en faveur de l'égalité Femmes/Hommes \_\_\_\_\_ 4
- Les violences sexistes et sexuelles en chiffres \_\_\_\_\_ 6
- Une convention OIT contre les violences sexistes et sexuelles, pourquoi, comment ? \_\_\_\_\_ 7
- Propositions de la CGT pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles \_\_\_\_\_ 10
- Les outils de campagne de la CGT \_\_\_\_\_ 15

### Annexes :

- Programme de la journée d'étude du 22 novembre 2017
- Interpellation des organisations syndicales françaises en faveur d'une norme OIT
- Tract, guide et consultation

# La CGT exige des mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail

À l'occasion d'une conférence sur les violences sexistes et sexuelles rassemblant 200 militant-e-s, en présence notamment de Bernard Thibault (représentant des salarié-e-s français-e-s au conseil d'administration de l'OIT), Sharan Burrow (secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale) et Ernestine Ronai (présidente de l'observatoire des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis), la CGT a présenté ses propositions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail. La CGT demande l'ouverture de négociations dans les branches, les entreprises et les administrations pour mettre en place de vraies mesures de prévention des violences et de protection des victimes. La CGT appelle le gouvernement à intégrer un volet sur les violences au travail dans le projet de loi sur les violences sexuelles. La CGT appelle les salarié-e-s à participer aux actions organisées le 25 novembre, journée mondiale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

### Adopter une convention internationale contre les violences sexistes et sexuelles

La Confédération syndicale internationale (dont est membre la CGT) a gagné l'inscription à l'ordre du jour de l'Organisation internationale du travail en juin 2018 d'une norme contre les violences et le harcèlement au travail. Le gouvernement français a pour l'instant pris une position *a minima*, en refusant de reconnaître les violences spécifiques auxquelles les femmes sont confrontées. L'ensemble des syndicats français affiliés à la CSI (CGT, CFDT, CFTC, FO) ont interpellé le Premier ministre, estimant que « refuser d'identifier spécifiquement les violences fondées sur le genre constituerait un changement de position très regrettable. Ce recul serait d'ailleurs bien incompréhensible à l'heure où le président de la République a chargé le gouvernement de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause nationale et a annoncé une nouvelle loi sur les violences sexuelles ».

### Intégrer les violences au travail dans la loi annoncée contre les violences sexistes et sexuelles

La CGT se félicite de l'annonce par le président de la République d'une loi contre les violences sexistes et sexuelles. Cependant, aucune mesure contre les violences au travail n'y est prévue. Aucun moyen humain ni financier n'est budgété. Pire, les ordonnances Travail suppriment les outils de prévention et d'alerte (CHSCT et DP) et fragilisent les protections contre le licenciement.

5 mesures doivent être intégrées dans la loi :

- la mise en œuvre de sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations de prévention, et la création d'une obligation de négocier sur les violences sexistes et sexuelles ;
- le maintien des CHSCT et la création de référent-e-s violences, indépendant-e-s de l'employeur, désigné-e-s par les institutions représentatives du personnel, chargé-e-s d'accompagner les victimes, de diligenter des enquêtes ou des expertises et de suivre la mise en œuvre des mesures de prévention ;
- la mise en place d'une heure de sensibilisation obligatoire de tous les salarié-e-s, d'une formation de tou-te-s les manager-euse-s, RH et professionnel-le-s en contact avec les victimes, le doublement des subventions aux associations et du nombre d'hébergements d'urgence ;
- la protection des victimes contre le licenciement et les sanctions, la prise en charge de l'ensemble des frais de justice par l'employeur et la reconnaissance automatique de leur situation en accident du travail/maladie professionnelle, la création d'un statut de la victime dans les procédures disciplinaires ;
- L'extension des prérogatives et moyens des inspecteur-trice-s et des médecins du travail.

# Présentation de la CSI et de son travail pour l'égalité Femmes/Hommes

<https://www.ituc-csi.org/>



La Confédération syndicale internationale représente 181 millions de travailleur-euse-s au sein de 340 organisations affiliées nationales dans 163 pays et territoires. En France, la CGT, la CFDT, FO et la CFTC sont membres de la CSI. La CSI dispose d'un comité des femmes, qui impulse l'action en faveur de l'égalité Femmes/Hommes. C'est la CGT qui représente les syndicats français au comité des femmes de la CSI.

En 2013, la CSI a lancé une campagne pour l'adoption d'une norme contre les violences sexistes et sexuelles à l'OIT, qui a permis que soit inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de 2018 une norme contre les violences et le harcèlement.

La CSI se bat pour que les normes OIT soient ratifiées par l'ensemble des États du monde, notamment celles permettant une amélioration de la situation des femmes travailleuses, comme la norme 187 sur le travail domestique (non ratifiée par la France).

La CSI mène également une campagne pour inciter les États à investir dans l'économie des soins. Il s'agit d'un double enjeu pour les femmes : disposer d'emplois de qualité dans ce secteur et rompre avec l'économie précaire et informelle qui domine, et mettre en place des structures de prise en charge de la petite enfance et des personnes âgées dépendantes.

La CSI mène également une campagne « Comptez avec nous », pour inciter ses syndicats affiliés à avoir une politique volontariste de syndicalisation des femmes et de développement de leur prise de responsabilité. Cette campagne est déclinée par 104 organisations syndicales affiliées à la CSI, dont la CGT.

# Présentation de la CGT et de son travail pour l'égalité Femmes/Hommes

Premier syndicat français, la CGT s'est dotée d'un collectif « Femmes mixité » pour impulser le travail en faveur de l'égalité Femmes/Hommes. 67 référent-e-s « Femmes mixité » relaient cette action dans les unions départementales et dans les fédérations. Le collectif « Femmes mixité » de la CGT intervient pour gagner l'égalité Femmes/Hommes au travail, dans la vie et dans la CGT :

- le collectif « Femmes mixité » réalise chaque année un **état des lieux chiffré de la place des femmes et des hommes dans la CGT** (RSC). La Commission exécutive confédérale et le Bureau confédéral de la CGT sont paritaires depuis 1999. Le collectif « Femmes mixité » a édité en 2015 un guide « Réussir l'égalité dans la CGT », diffusé en 30 000 exemplaires, décliné sous forme de formations lors d'un tour de France ;
- la CGT mène de nombreuses campagnes revendicatives en matière d'égalité Femmes/Hommes. Elle a notamment été à l'initiative en 2017, avec les associations féministes, de la mobilisation #8mars15h40, de l'appel féministe « Ordonnances Travail : les droits des femmes passent aussi à la trappe » et de la journée européenne pour le droit à l'IVG du 28 septembre. Le collectif « Femmes mixité » a édité en 20 000 exemplaires un guide « Gagner l'égalité professionnelle » pour former les équipes syndicales à la négociation collective. En juillet 2017, la CGT a remis à Marlène Schiappa, secrétaire d'État à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, 10 propositions pour faire de l'égalité Femmes/Hommes une réalité ;
- la CGT se mobilise de longue date contre les violences au travail :
  - en participant chaque année aux mobilisations du 25 novembre,
  - en 2014, la CGT a soutenu la loi de lutte contre le système prostitutionnel,
  - en février 2015, la CGT a lancé une campagne contre les violences sexistes et sexuelles au travail demandant la mise en place de mesures de prévention et de protection. Lancée par une grande conférence, rassemblant 250 militant-e-s, elle sera accompagnée de l'édition d'un guide d'action syndicale contre les violences sexistes et sexuelles (30 000 exemplaires), d'un tract et d'une affiche diffusés sur l'ensemble des lieux de travail,
  - en janvier 2017, un programme de formations a été lancé en partenariat avec l'**Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail** (AVFT). L'objectif : former les militant-e-s sur la défense syndicale d'une femme victime de violences,
  - en octobre 2017, suite au scandale Weinstein, la CGT a de nouveau interpellé le gouvernement français, exigeant des mesures contre les violences au travail ;
- la CGT travaille contre le sexisme et les violences qui peuvent avoir lieu en son sein :
  - **la charte égalité Femmes/Hommes annexée aux statuts de la CGT** prévoit : « Les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein, donc **condamner et agir contre tout comportement sexiste. Toute décision judiciaire condamnant un adhérent quel que soit son niveau de responsabilité donne lieu à suspension du ou des mandats exercés au nom de la CGT** »,
  - en décembre 2016, la Commission exécutive confédérale a validé la mise en place d'une cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles. Pilotée par Raphaëlle Manière, elle est chargée d'accompagner les victimes et les organisations en cas de violences impliquant des militants de la CGT,
  - des formations sur le sexisme, les stéréotypes et les violences sont organisées dans toute la CGT.

**la cgt**

Moi, quand je serai grande, j'aurai un salaire d'homme!

27% D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, VOUS TROUVEZ ÇA NORMAL?

Égalité FEMME = HOMME au TRAVAIL!

Union européenne

la cgt

**la cgt**

POUR LA RÉUNION AVEC LE CLIENT, TU PRÉPARES MICHEL, LE DOSSIER...

”

ET LÉA, N'OUBLIE PAS DE METTRE UNE JUPE.

**STOP** SEXISME ET VIOLENCES

Commission Femmes - Mixité - Mars 2016

**RÉUSSIR**  
L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES  
DANS LA CGT!  
[LE GUIDE]

**la cgt**  
Femmes mixité

Moi, quand je serai grande, j'aurai un salaire d'homme!

**GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**la cgt**  
GUIDE DE LA NÉGOCIATION 2012

Femmes  
Formation  
Sanctions  
Travail  
Témoignages  
Justice  
Carrière  
Harcèlement  
Prévention

4 SAVOIR FAIRE MILITANTS **la cgt**

**TRAVAIL / SEXISME**

**COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

OUTILS POUR L'ACTION SYNDICALE

**la cgt** Edition CGT

Femmes  
Capacité  
Protection  
Institution  
Corps  
Contrat  
Séjour  
Défense  
Aggravation  
Déplacement

# Violences sexistes et sexuelles : les chiffres

## Dans la vie :

- Une femme meurt **tous les 2,5 jours sous les coups de son conjoint** ;
- 220 000 femmes sont victimes de violences conjugales ou intrafamiliales chaque année ;
- 83 000 femmes sont victimes de viols ou tentatives de viols chaque année (2010-2012) ;
- les violences faites aux femmes représentent 22 % des homicides en France ;
- environ 53 000 femmes résidant en France sont excisées ;
- 20 000 à 40 000 femmes sont prostituées, elles sont à 90 % étrangères.

## Au travail :

- 80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes<sup>1</sup> ;
- 20 % des femmes disent avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle ;
- 25 % des agressions sexuelles se produisent sur les lieux de travail<sup>2</sup> ;
- 8 viols ou tentatives de viols se produisent chaque jour sur un lieu de travail ;
- 70 % des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur ou à leur employeur, 30 % n'en ont parlé à personne. Seules 5 % déposent plainte. Lorsqu'elles en ont parlé à leur employeur, 40 % des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable<sup>3</sup>.

1. Enquête du CSEP de 2013 conduite auprès de 15 000 femmes.

2. Source : Enquête Insee « Cadre de vie et sécurité », 2007 [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1180&reg\\_id=0](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1180&reg_id=0)

3. Source : « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail » réalisée par l'IFOP (en 2014) pour le compte du défenseur des droits [http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd\\_etu\\_20140301\\_harcèlement\\_sexuel\\_synthese.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcèlement_sexuel_synthese.pdf)

# Une norme de l'Organisation internationale du travail, pourquoi, comment ?

Si les femmes comme les hommes subissent de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, la différence de statut et le rapport de force inégal dans la société et au travail exposent souvent davantage les femmes à ces maux.

La violence fondée sur le genre reste l'une des infractions des droits humains des travailleurs les plus tolérées. Selon des statistiques, 35 % des femmes – soit 818 millions de femmes dans le monde – de plus de 15 ans ont connu des violences sexuelles ou physiques chez elles, dans leur communauté ou sur leur lieu de travail.

La Confédération syndicale internationale a lancé une campagne pour l'adoption par l'Organisation internationale du travail d'une norme internationale contre les violences sexistes et sexuelles. Cette mobilisation a permis que soit mise à l'ordre du jour de l'OIT en juin 2018 une norme contre les violences et le harcèlement au travail. La CSI et ses organisations membres (en France, la CGT, la CFDT, FO et la CFTC) demandent :

- **que la norme de l'OIT soit une convention contraignante complétée par une recommandation**, de façon à garantir une application normative. En effet, aucune définition du terme ou du champ d'application de la violence et du harcèlement dans le monde du travail n'est reconnue au niveau international. S'agissant de droits fondamentaux, une convention contraignante est indispensable ;
- **qu'elle aborde spécifiquement les dimensions de genre de la violence et du harcèlement ;**
- **que la convention prévoit une approche intégrée, et impose des mesures :**
  - de prévention,
  - de protection et d'accompagnement des victimes,
  - de réparation (accompagnement social, médical et psychologique, réparation financière, réintégration dans l'emploi...),
  - de sanction des agresseurs ;

## La différence entre une convention et une recommandation de l'OIT

Une convention est un traité international juridiquement contraignant. Lorsqu'un État membre de l'OIT ratifie une convention :

- il s'engage à l'appliquer dans la législation et la pratique nationales, et à présenter des rapports réguliers sur son application ;
- des plaintes peuvent être déposées contre des pays en cas d'infractions à une convention qu'ils ont ratifiée grâce au mécanisme de contrôle de l'OIT.

Une recommandation est une directive non contraignante qui :

- soit complète une convention en fournissant des lignes directrices plus détaillées sur la façon dont elle peut être appliquée ;
- soit est un instrument autonome, non lié à une convention.

Une convention et sa recommandation forment un ensemble solide d'instruments internationaux.

Les conventions et les recommandations sont négociées par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, et sont adoptées lors de la Conférence internationale du travail qui a lieu tous les ans. Lorsqu'une norme est adoptée, les États membres doivent, conformément à la Constitution de l'OIT, la soumettre à l'autorité compétente (normalement le Parlement) qui, dans le cas d'une convention, décide de la ratifier ou non. Une convention ratifiée entre généralement en vigueur pour ce pays un an après la date de sa ratification.

- **que les termes violences et harcèlement soient définis précisément et intègrent le continuum des violences**, notamment les abus physiques, les violences sexuelles, le harcèlement sexuel, les agressions verbales, les intimidations psychologiques ;
- **que les violences et le harcèlement concernés par cette norme soient ceux ayant lieu :**
  - sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et privés lorsqu'ils servent de lieu de travail, et les lieux de restauration,
  - durant les trajets vers et depuis le lieu de travail et les déplacements professionnels,
  - dans le cadre de communications d'ordre professionnel, notamment celles effectuées au moyen des technologies de l'information et de la communication (TIC),
  - dans la sphère domestique lorsqu'elles ont une incidence sur le travail, pour garantir ainsi le droit au travail de la victime ;
- **que la norme concerne :**
  - les salarié-e-s,
  - les personnes en formation (stagiaires, apprenti-e-s...),
  - les personnes bénévoles,
  - les demandeurs et demandeuses d'emploi.

### En France où en est-on ?

Suite à l'interpellation des syndicats et ONG français, le gouvernement a pris position en 2014 en faveur de l'adoption d'une norme OIT contraignante sur les violences sexistes et sexuelles. C'est notamment cette position qui a permis que l'OIT décide en 2015 d'inscrire à son ordre du jour une norme sur les violences et le harcèlement au travail.

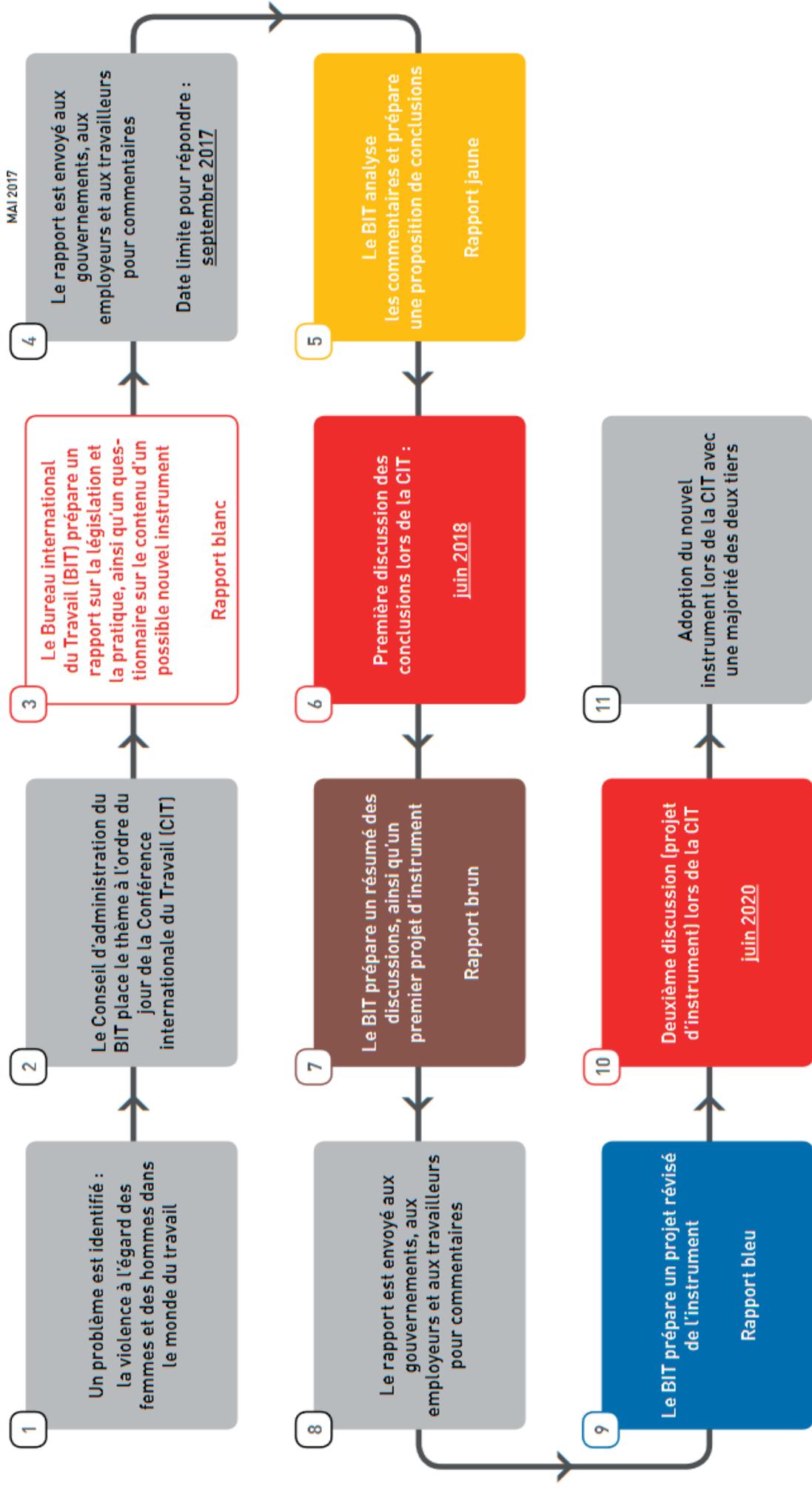
L'OIT consulte actuellement les États pour connaître leur position sur le contenu et la portée de la norme. Le 19 septembre, dans un courrier unitaire au Premier ministre, les syndicats français ont réaffirmé leur exigence que la France se prononce en faveur d'une convention contraignante accompagnée d'une recommandation contre les violences sexistes et sexuelles.

Le gouvernement français a transmis aux acteurs sociaux son projet de réponse à l'OIT et les consulte :

- il soutient l'adoption d'une convention contraignante mais ne souhaite pas l'associer à une recommandation ;
- il refuse d'identifier spécifiquement les violences fondées sur le genre ;
- il défend un contenu limité pour la norme, en refusant une approche systémique de la lutte contre les violences.

Le 20 novembre, la CGT, la CFDT, la CFTC et FO ont donc à nouveau adressé un courrier unitaire au Premier ministre pour exiger que la réponse de la France soit revue sur ces 3 aspects notamment. La CGT a également adressé au gouvernement un commentaire détaillé de son projet de réponse à l'OIT.

## 2. COMMENT EST ÉLABORÉE UNE NORME À L'OIT?



# 5 mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail

La CGT se félicite de l'annonce par le président de la République d'une loi contre les violences sexistes et sexuelles. Cependant, aucune mesure contre les violences au travail n'y est prévue, aucun moyen humain et financier n'est budgété. Pire, les ordonnances Travail suppriment les outils de prévention (les CHSCT) et fragilisent les protections contre le licenciement.

La CGT demande qu'un volet sur les violences au travail soit ajouté dans le projet de loi annoncé par le président de la République et que les moyens humains et financiers nécessaires à la lutte contre les violences soient dégagés dès 2018. La CGT demande l'ouverture de négociations dans les entreprises, les administrations et les branches pour mettre en place de vraies mesures de prévention.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail nécessite 5 mesures :

- des sanctions pour généraliser la prévention ;
- des droits pour les représentant-e-s du personnel ;
- un plan d'urgence pour la formation et la prise en charge des victimes ;
- de nouveaux droits pour protéger les victimes ;
- des prérogatives et moyens renforcés pour l'inspection et la médecine du travail.

## **Mesure 1 : Des sanctions pour les employeurs qui ne font pas de prévention**

Aujourd'hui, la prévention des violences sexistes et sexuelles est obligatoire. Pourtant, moins de 2 employeurs sur 10 ont mis en place un plan de prévention.

## **Mise en place d'un thème de négociation obligatoire sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles**

La prévention des violences sexistes et sexuelles doit être un sujet de négociation obligatoire dans les accords égalité professionnelle/qualité de vie au travail dans les entreprises comme dans les branches.

## **Mise en place d'un protocole de traitement des situations du harcèlement et de violences sexistes et sexuelles**

Un protocole de traitement des situations du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles doit être mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans toutes les administrations et entreprises, avec avis obligatoire et conforme des IRP. Le numéro Vert 3919 Violences Femmes Infos doit être affiché sur tous les lieux de travail.

## **Sanction en l'absence de mesures de prévention, de protocole et d'évaluation des risques**

Doivent être sanctionnés d'une amende de 1 % de la masse salariale mise en place par les inspecteurs et inspectrices du travail :

- l'absence de protocole de traitement des situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles ;

- l'absence de mesures de prévention sur les violences et le harcèlement dans les entreprises et administrations déterminées par accord collectif ou, à défaut, par plan d'action unilatéral de l'employeur ;
- l'absence de document unique d'évaluation des risques (aujourd'hui l'amende est limitée à 1500 € quelle que soit la taille de l'entreprise).

Ces sanctions doivent être déclinées dans la fonction publique. Ces amendes alimentent un fond en faveur de l'égalité Femmes/Hommes et de la lutte contre les violences.

## **Mesure 2 : Des droits permettant aux représentant-e-s du personnel de porter les politiques de prévention et protéger les victimes**

### **Maintien des CHSCT et des DP**

Les CHSCT et les délégué-e-s du personnel doivent être maintenus et leur rôle renforcé en matière de prévention des violences et du harcèlement.

### **Financement des expertises à 100 % par l'employeur**

Le financement des expertises doit rester à la charge exclusive de l'employeur, notamment celles qui permettent de mettre à jour des situations de violences sexistes et sexuelles, c'est-à-dire l'expertise CHSCT et l'expertise technique égalité Femmes/Hommes.

### **Mise en place de référent-e-s contre le harcèlement, les violences et les discriminations**

Un-e référent-e (associé-e à un-e suppléant-e) contre le harcèlement, les violences et les discriminations doit être mis-e en place à partir de 10 salarié-e-s dans chaque établissement (défini à l'article L. 2143-3) et par tranche de 100 salarié-e-s.

### **Les référent-e-s :**

- sont désigné-e-s par les instances représentatives du personnel ;
- sont protégé-e-s contre le licenciement (conformément à l'article L. 2411-1 du Code du travail) ;
- suivent obligatoirement dans les trois mois suivant leur désignation une formation d'une semaine sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles assurée par les organismes agréés par les Direccte et prise en charge par l'employeur ;
- disposent de 10 heures de délégation par mois, en plus de la participation aux réunions et du temps passé aux enquêtes ou accompagnement des victimes ;
- disposent d'un local dédié pour pouvoir recevoir les victimes en toute confidentialité ;
- exercent les prérogatives suivantes :
  - droit d'alerte similaire à celui des délégué-e-s du personnel,
  - droit d'enquête,
  - accompagnement de la victime dans toutes ses démarches,
  - saisine systématiquement par l'employeur en cas de harcèlement ou de violences.
- sont les interlocuteur-trice-s privilégié-e-s du défenseur des droits, qui les réunit annuellement.

Pour les entreprises ne disposant pas d'IRP, des référent-e-s doivent être mis en place dans les branches professionnelles. Désigné-e-s par les organisations syndicales représentatives, ils-elles peuvent intervenir à la demande des employeurs ou des salarié-e-s, et exercent les mêmes prérogatives que les référent-e-s des entreprises.

## Mesure 3 : Un plan d'urgence pour la formation et la prise en charge des victimes

### Mise en place d'une heure de sensibilisation annuelle obligatoire de tou-te-s les salarié-e-s

Une heure de sensibilisation annuelle sur temps de travail doit être organisée auprès de tou-te-s les salarié-e-s. Elle doit permettre de définir les violences, présenter la procédure interne à l'entreprise ou à l'administration et les sanctions encourues. Elle devra être généralisée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### Obligation d'afficher sur tous les lieux de travail le numéro vert 3919 « Violences Femmes Info »

### Formation obligatoire des managers et RH

D'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'ensemble des managers et des RH devront avoir suivi une formation obligatoire de deux jours minimum sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles. Cette formation est assurée par les organismes agréés « organismes de formation » par la Direccte, prise en charge par l'employeur et organisée sur temps de travail. Elle est renouvelée tous les cinq ans.

**Formation, dès 2018, de manière systématique et obligatoire de tous les professionnel-le-s** en contact avec des femmes victimes : magistrat-e-s, policier-e-s, gendarmes, professionnel-le-s de santé, enseignant-e-s...

**Doublement des subventions aux associations** qui accueillent les femmes au téléphone ou physiquement.

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

## Mesure 4 : De nouveaux droits pour protéger les victimes

70 % des victimes de harcèlement au travail n'en parlent pas à leur employeur. Lorsqu'elles le font, 40 % estiment que le règlement leur a été défavorable. Il convient de renforcer considérablement leur protection.

### Protection contre le licenciement :

- **exclusion de la prise d'acte du plafonnement des indemnités prud'hommes.**

La rupture d'un contrat de travail suite à une prise d'acte doit être exclue du plafonnement des dommages et intérêts créé à l'article L. 1235-3 du Code du travail ;

- **protection contre le licenciement suite à l'exercice d'un droit de retrait.**

La réglementation française prévoit la possibilité pour les salarié-e-s de se retirer de toute situation de travail dont ils-elles ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé (article L. 4131-1). Les cas de violences et de harcèlement entrent dans ce cas de figure. Cependant, il s'agit d'un droit théorique non effectif pour les risques physiques ou psychiques en absence de toute protection véritable contre le licenciement. Nous proposons que le contrat de travail des salarié-e-s exerçant leur droit de retrait ne puisse pas être rompu sans autorisation de l'inspection du travail ;

- **protection contre les sanctions en cas d'absence ou de retard.**

Sur présentation d'un certificat du médecin du travail, les absences ou le non-respect des horaires de travail justifiés par la situation physique ou psychologique de la salariée liée à des violences subies au travail ou dans l'univers familial ne peuvent donner lieu à sanction. Lorsque ces violences ont un lien avec l'entreprise, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant ces absences, composée de l'allocation journalière (prévue à l'article L. 333-1 du Code de la Sécurité sociale) et d'un complément à la charge de l'employeur (selon les modalités prévues à l'article L. 1226-1 du présent Code hormis les dispositions relatives à la condition d'ancienneté).

### **Protection contre la mutation forcée**

L'interdiction de mettre en place une mutation forcée d'une salariée victime de violence doit être accompagnée d'une sanction financière pour les nombreux employeurs qui ne la respectent pas.

### **Droit à l'aménagement de poste et de temps de travail**

La-le salarié-e victime de violences psychologiques, physiques ou sexuelles, dans ou hors l'entreprise, a droit, sur sa demande et après avis du médecin du travail à :

- la réduction ou la réorganisation de son temps de travail ;
- une mutation géographique, une affectation dans un autre établissement ;
- la suspension de son contrat de travail et à la démission sans préavis. À l'issue de la suspension de son contrat de travail, la-le salarié-e retrouve son précédent emploi. Durant la suspension de leur contrat de travail ou à la suite de leur démission dans les conditions définies à l'article L. 1142-7, les salarié-e-s ont droit à ce même revenu de remplacement. « Le temps de suspension est considéré comme une période de cotisation effective à effets de prestation à la Sécurité sociale, aux indemnités chômage, à la retraite et à la retraite complémentaire. »

### **Prise en charge des frais de justice de la victime**

Lorsque les violences ont un lien avec l'entreprise, l'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais d'avocat-e-s de la victime, et, le cas échéant, du médecin expert.

### **Reconnaissance automatique comme accident du travail**

Les faits de violences ne font pratiquement jamais l'objet de déclaration d'accident du travail de la part des employeurs. Dès lors que la victime signale des violences survenues dans le cadre du travail ou impliquant des salarié-e-s, elles doivent être présumées comme accident de travail (mise en place d'une présomption d'imputabilité, article L. 411 du Code de la Sécurité sociale). La charge de la preuve est inversée, c'est à l'employeur de démontrer qu'il ne s'agit pas d'un accident du travail. La victime doit ainsi pouvoir, sans condition d'ancienneté, bénéficier des indemnités journalières complétées par l'employeur de façon à maintenir l'intégralité de son salaire.

### **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-e-s violence à la procédure disciplinaire.**

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

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

## **Mesure 5 : des prérogatives et moyens renforcés pour l'inspection et la médecine du travail**

### **Renforcer le rôle et les moyens de l'inspection du travail :**

- **formation obligatoire de l'ensemble des inspecteur-trice-s du travail ;**
- **plan pluriannuel de recrutement d'inspecteur-trice-s du travail ;**
- **mission des inspecteur-trice-s du travail élargie :**
  - aux mises en demeure pour non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 du Code du travail. Aujourd'hui, ce pouvoir est confié aux Directe qui n'ont aucune indépendance au sens des dispositions de la convention 81 de l'OIT sur l'inspection du travail et sont très sensibles aux pressions des grandes entreprises et du corps préfectoral,
  - au pouvoir d'imposer une expertise par le biais d'une mise en demeure,
  - à la possibilité pour les agents de contrôle de l'inspection du travail saisi-e-s d'une plainte circonstanciée de soustraire les salarié-e-s pour lequel-le-s un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique ou morale existe. Cette soustraction pourrait prendre la forme d'une suspension du contrat de travail avec maintien de la rémunération pendant le temps de l'enquête dans un temps maximal à déterminer. Le retour du-de la salarié-e, après mise en œuvre des mesures de prévention, serait conditionné par la délivrance d'un avis d'aptitude du médecin du travail.

### **Renforcer le rôle et les moyens de la médecine du travail :**

- formation obligatoire de l'ensemble des médecins du travail.  
Les médecins du travail reçoivent une formation spécifique, initiale et continue, afin d'être en mesure de dépister et d'accompagner les femmes victimes de violences. Un décret détermine le contenu de la formation initiale et continue, spécifique au contrôle des dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux autres violences à l'encontre des femmes, des inspecteur-trice-s du travail, contrôleur-euse-s du travail et médecins du travail ;
- extension des prérogatives des médecins du travail.  
Les médecins du travail doivent être habilité-e-s à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, en cas de violences subies par les femmes dans ou à l'extérieur de l'entreprise ;
- création dans les services de la santé au travail de cellules pluridisciplinaires de prévention et de prise en charge des femmes victimes (médecins, psychologues, assistant-e-s sociaux-ales...).

# Les outils de campagne de la CGT

La CGT lance une campagne contre les violences sexistes et sexuelles au travail avec les outils suivants :

- une vidéo diffusée sur France 2 (le mardi 28 novembre à 13h50), sur France 5 (le vendredi 1<sup>er</sup> décembre à 22h30) et sur France 3 (le samedi 2 décembre à 17h00) ;
- deux affiches (45 000 exemplaires) ;
- des badges et autocollants ;
- une consultation des salarié-e-s, permettant une première évaluation des violences au travail et un recueil de l'avis des salarié-e-s sur les mesures à mettre en place ;
- un tract ;
- un guide d'action syndicale (30 000 exemplaires).

