



Montreuil, le 05/04/2018

Concertations égalité professionnelle et violences
Propositions des organisations syndicales sur les violences sexistes et sexuelles
CFDT – CFE-CGC – CGT - FO

Dans le prolongement de leur déclaration unitaire du 1er mars dernier, et pour garantir leur prise en compte dans la concertation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les organisations syndicales souhaitent rappeler et préciser leurs propositions sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Ceci constitue un socle de propositions communes, chaque organisation disposant par ailleurs de propositions complémentaires sur ces sujets.

- Dans le public comme dans le privé, **maintenir les missions et moyens des IRP en matière d'Hygiène, de santé et sécurité au travail**
- **Mettre en place des référent.es formé.es et indépendant.es de l'employeur pour accompagner les victimes et alerter les employeurs.**

Pour pouvoir jouer leur rôle, les référent.e.s en charge de la lutte contre le harcèlement et les violences devront pouvoir être en proximité des salarié.e.s, indépendant.e.s de l'employeur, et disposer de la formation et des prérogatives nécessaires.

Nous proposons que des référent.e.s en charge de la lutte contre le harcèlement et les violences soient mis.es en place dans toutes les entreprises de plus de 10 salarié.e.s.

Par accord, les représentant.e.s de proximité peuvent remplir cette mission.

Il est nécessaire de fixer un nombre croissant de référent.es en fonction de la taille de l'entreprise. Les référent.e.s sont membres des CSSCT lorsqu'elles existent. Au sein du CSE un.e élu.e pourrait être désigné.e référent.e. harcèlement/violence. Elle ou il disposerait alors d'heures de délégation supplémentaires (voir à suivre)

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

La mise en place de référent.es dans les entreprises est indissociable de la mise en place de procédures simples, claires et sécurisées (confidentialité, confiance) tant pour les victimes que pour les témoins.

- Faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation

- Ajouter un thème supplémentaire de négociation sur les violences sexistes et sexuelles aux accords EPQVT, en faire un thème obligatoire au même titre que la suppression des écarts de rémunération. L'accord ou le plan d'action doit contenir un plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et une procédure sécurisée pour les victimes.
- 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, intégrer les violences sexistes et sexuelles au DUER
- Ajouter un thème supplémentaire de négociation sur les violences sexistes et sexuelles dans les accords de branche égalité professionnelle, former les président.e.s de Commissions Mixtes Paritaires.

- 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 des employeurs ne disposant pas de plan de prévention sur les violences sexistes et sexuelles à jour

-Protéger l'emploi et la carrière des victimes, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place sur présentation d'un certificat médical le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, une mobilité fonctionnelle ou géographique... La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais.

- **Former l'ensemble des professionnel.les** (RH et des managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat.es, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...), et les représentant.es du personnel.

- **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

- **Augmenter les effectifs d'inspecteurs et d'inspectrices du travail.**

-**Mettre en place une 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

- Afficher la loi, les voies de recours, la procédure et les référent.e.s de l'entreprise, les contacts des conseillers du salarié/membres des CPRI dans l'entreprise et sur l'intranet, avec une affiche type nationale réalisée par les pouvoirs publics

- Diffuser systématiquement un message fort et clair de l'employeur qui rappelle l'interdiction du sexisme et la tolérance zéro vis-à-vis des violences.

- **Etendre les prérogatives et renforcer les moyens des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et celles des conseillers du salarié-e à l'accompagnement des victimes de violences et de harcèlement.**

- **Allonger les délais de prescription des licenciements** commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail à 5 ans pour l'aligner sur le délai pour dénoncer aux prud'hommes l'absence de réaction ou la mauvaise réaction de l'employeur quand il a été saisi du harcèlement sexuel.

- **Débloquer les moyens humains et financiers** pour permettre aux structures d'aide aux victimes de violences de jouer leur rôle, et notamment à l'AVFT, seule association spécialisée sur les violences sexistes et sexuelles au travail qui assure (accompagnement des femmes victimes de violences au travail, formation et conseils aux organisations syndicales, aux entreprises... qui suite à la multiplication d'appels de victimes a été contrainte de fermer son accueil téléphonique faute de moyens suffisants.