



act:onaïd
pour des peuples solidaires



Étude d'impact de la CGT, de CARE France et d'ActionAid France sur la ratification en France de la convention 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et sa recommandation

I- Situation de référence et objectifs de la Convention et de sa recommandation

La Conférence de l'OIT, réunie pour sa 108e session, dite session du centenaire, a adopté le 21 juin 2019, la Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Adoptée à une large majorité, elle constitue le premier texte international contraignant visant à lutter contre le harcèlement et les violences au travail consacrant ainsi le droit « *de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre* »¹.

Cette Convention définit explicitement, et pour la première fois, les violences et le harcèlement au travail comme étant « *l'ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre* ».

Le texte énumère de manière large les personnes protégées par cette Convention, y compris les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, et ne limite pas son application au seul critère du lieu de travail, mais en se référant plus largement au « *monde du travail* », elle vise également les comportements adoptés « *à l'occasion, en lien, avec ou du fait du travail* ».

Enfin, de nombreuses obligations incombent aux États membres de l'OIT ayant ratifié cette Convention, notamment des politiques de prévention, de formation et de sensibilisation visant à interdire et sanctionner les violences et le harcèlement au travail. Des mesures pour assurer le contrôle et le suivi de l'application de la Convention doivent être ainsi mises en place afin de garantir aux victimes « *un accès aisé à des moyens de réparations appropriées et efficaces* ». En outre, la Convention reconnaît que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les effets de la violence domestique, à y répondre et à y remédier.

Le même jour, la recommandation (n° 206) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail a également été adoptée par la Conférence de l'OIT. Elle vise à compléter les dispositions de la Convention (n° 190) et à orienter les politiques des États.

II- Conséquences estimées de la mise en œuvre de la Convention 190 et sa recommandation

¹ [Convention \(n° 190\)](#) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée le 10 juin 2019, paragraphe 5 du préambule.

En France, 30 % des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail². 70 % des victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur³. Quand elles l'ont fait, 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement. En outre, 82 % des employeurs n'ont pas rédigé de plan de prévention pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, malgré son caractère obligatoire.

Les entreprises françaises ne sont aujourd'hui pas contraintes par la loi d'agir en matière de violences domestiques et de tenir compte de la situation particulière des victimes.

Aussi, il semblerait que la législation française doive être améliorée pour renforcer l'effectivité des mesures existantes et créer de nouveaux dispositifs afin d'être en parfaite conformité avec les obligations résultant de la Convention n° 190 et de sa recommandation n° 206.

1. Politiques de prévention

➤ **Dispositions conventionnelles et recommandations**

En vertu de la convention, les Membres sont tenus de définir et d'interdire en droit la violence et le harcèlement dans le monde du travail [art. 4 2) (a) ; art. 7], et d'adopter les mesures appropriées pour les prévenir (art. 8). La convention traite également des responsabilités des employeurs en matière de prévention et de protection contre la violence et le harcèlement (art. 9).

Les Membres doivent adopter des lois et des règlements prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle, pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, cela comprend :

- Adopter et mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail.

Recommandation: La politique du lieu de travail devrait prévoir: une déclaration de tolérance zéro ; des programmes de prévention ; les droits et responsabilités des travailleurs et de l'employeur ; que toutes les communications relatives aux incidents de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées ; des informations sur les procédures de plainte et d'enquête ; le droit des personnes à la vie privée ; et des mesures de protection contre la victimisation ou les représailles (paragr. 7).

- Des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail qui tiennent compte de la violence et du harcèlement, ainsi que des risques psychosociaux qui y sont associés ;
- L'identification de dangers et l'évaluation de risques de violence et de harcèlement, avec la participation des travailleurs et de leurs représentants, et l'adoption de mesures visant à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques ;

Recommandation : L'évaluation devrait tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux (paragr. 8).

² <https://jean-jaures.org/nos-productions/deux-ans-apres-metoo-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-en-europe>

³ Enquête sur le harcèlement sexuel au travail »réalisée par l'Ifop (en 2014) pour le compte du défenseur des droits www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese.pdf

- Des informations et de la formation, notamment sur les dangers et les risques, les mesures de prévention et de protection associées, ainsi que sur les droits et responsabilités des travailleurs et des autres personnes concernées.

➤ **Modifications législatives et réglementaires à apporter à la législation française**

En vertu de ces différentes dispositions, la législation française doit être améliorée sur plusieurs points :

- i) **Thème intégré dans les négociations** : la violence et le harcèlement doivent être un thème obligatoire intégré dans les négociations sur la qualité de vie au travail de l'entreprise, y compris l'impact des violences conjugales sur le monde du travail (modification de l'article L. 2242-1 du Code du travail)
- ii) **Effets des violences sexistes, sexuelles et conjugales traités dans la négociation de branche** : la question des effets des violences conjugales sur le monde du travail doit être ajoutée dans la négociation de branche. (modification de l'article L. 2241-1 du Code du travail). Il est nécessaire que les rapports de branche annuels intègrent la question de la prévention et lutte contre violences sexistes et sexuelles.
- iii) **Sanctions** : 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 (modification des articles L. 1263-1 à L. 1263-7, L. 8112-1 et suivants, R. 8111-1 et suivants du Code du travail) , et ajout d'un article sur les sanctions ;
- iv) **Présentation du plan de prévention** : prévoir une présentation annuelle par l'employeur du plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de ses résultats à la commission de l'égalité professionnelle ou à défaut au Comité Social et Économique (CSE). La disposition d'obligation de prévention générale ne se substitue pas à la mise en place d'un plan de prévention. Le défaut de plan de prévention entraîne ainsi une sanction distincte qui peut se cumuler à la sanction en cas de manquement à l'obligation de prévention générale (ajout d'un nouvel article dans le code du travail) ;
- v) **Consultation du CSE** : étendre l'obligation de consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise sur la politique de l'entreprise sur la prévention du harcèlement et des violences et l'accompagnement des victimes (modifications article L. 2312-26) ;
- vi) **Préciser la procédure de signalement** : un décret doit définir le cadre de la procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement (obligation découlant de l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail) pour prévoir notamment la confidentialité des informations, la suspension de la personne mise en cause pendant l'enquête, les mesures de protection de la victime et des témoins (ajout d'un nouvel article dans le code du travail) ;
- vii) **Intégrer les risques de violences conjugales dans le Document unique d'évaluation des risques (DUER)** : (Modification de l'article R. 4121-1 du Code du travail)
- viii) **Augmentation des effectifs d'inspecteurs et d'inspectrices du travail**

2. Orientation, sensibilisation et formation

➤ **Dispositions conventionnelles et recommandations**

La Convention précise que l'orientation, la formation et la sensibilisation au niveau national sont essentielles pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. C'est pourquoi la convention exige que les Membres, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, doivent s'assurer que la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes ; dans le cadre d'une approche intégrée, ces politiques concernent notamment la sécurité et la santé au travail, l'égalité et la

non-discrimination, ainsi que la migration [art. 11 a)]. La convention demande également aux Membres de veiller à ce que des orientations, des ressources, des formations et d'autres outils soient mis à la disposition des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations, ainsi que des autres autorités compétentes, dans des formats accessibles [art. 11 b)].

La convention exige également que les Membres prennent d'autres initiatives générales, notamment des campagnes de sensibilisation [art. 11 c)].

Recommandation: Cela comprend de campagnes publiques de sensibilisation qui visent à favoriser des lieux de travail sûrs, sains et harmonieux, qui affirment le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, qui s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte [paras. 23 d) et 23 g)].

➤ **Modifications législatives et réglementaires à apporter en vue de la ratification :**

En vertu de ces différentes dispositions, la législation française doit être améliorée sur plusieurs points :

- i) **Formation des élu·e·s prud'hommes:** 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 ;
- ii) **Formation des Instances Représentatives du Personnel (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 (modification de l'article L. 2241-1 et L. 23-113-1 du Code du travail)
- iii) **Formation des managers :** formation obligatoire de l'ensemble des managers et des cadres avec responsabilités RH ;
- iv) **Formation des référent.es violence et harcèlement et membres des CSE :** 5 jours de formation obligatoire pour les référent·e·s violences et harcèlement et les membres du Comité Sociale et Economique (modification de l'article L. 2315-18 du Code du travail) ;
- v) **Formation supplémentaire des conseiller·ère·s du salarié** (ajout d'un nouvel article dans le code du travail) ;
- vi) **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 (modification de l'article L1153-5 du Code du travail) ;
- vii) **Sensibilisation des employeurs et des managers sur l'impact des violences domestiques ;**
- viii) **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, gynécologues, urgentistes) magistrat·e·s, travailleur·euse·s sociaux et sociales, policier·ère·s, conseiller·ère·s pôle emploi ;
- ix) 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.

3. Protection des victimes de violence et de harcèlement au travail

➤ **Dispositions conventionnelles et recommandations**

L'application rigoureuse des lois et des moyens de recours et de réparation est essentielle pour traiter les cas de violence et de harcèlement lorsqu'ils surviennent, et empêcher qu'ils ne se reproduisent. Pour ce faire, la convention dispose que les Membres doivent surveiller et faire respecter ces lois et

règlements et garantir un accès aisé à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends sûrs, équitables et efficaces, tels que des procédures de plainte et d'enquête, des mécanismes de règlement des différends au lieu de travail et en dehors de celui-ci, et des voies de recours judiciaire. Des mesures doivent être prises pour protéger les plaignants, les victimes, les témoins et les lanceurs d'alerte contre la victimisation ou les représailles [arts. 10 a) et b)]. En outre, des sanctions doivent être prévues, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail [art. 10 d)].

La convention répond à une double nécessité : trouver un équilibre entre le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité, tout en garantissant une application efficace et des voies de recours. Elle impose donc expressément aux Membres le devoir de protéger la vie privée des personnes et la confidentialité, et de veiller à ce que ces exigences ne soient pas utilisées abusivement [art. 10 c)]. Outre les mécanismes de règlement des litiges, un dispositif de réparation complet suppose des mesures de recours et d'assistance. La convention demande aux Membres de garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces, ainsi qu'à un soutien juridique, social, médical et administratif pour les plaignants et les victimes [art. 10 b)].

Recommandation: Les moyens de recours et de réparation pourraient comprendre le droit de démissionner avec indemnisation, la réintégration, une indemnisation appropriée du préjudice, des ordonnances exigeant la prise de mesures immédiatement exécutoires, ainsi que le paiement des frais de justice et des dépens (paragr. 14).

➤ **Modifications législatives et réglementaires à apporter en vue de la ratification :**

En vertu de ces différentes dispositions, la législation française doit être améliorée sur plusieurs points :

- i) **Prise en charge des frais de justice, médicaux, sanitaires et psychologiques** : 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 (modifications des articles L.1153-1 et L. 3253-16 du Code du travail) ;
- ii) **Décision d'arrêt temporaire du travail** : nouvelle prérogative reconnue à l'inspection du travail permettant aux inspecteur·rice·s d'arrêter le travail en cas de danger imminent de violence ou de harcèlement (modification Article L. 4732-1 du Code du travail) ;
- iii) **Création de référent.e.s violences/harcèlement dans chaque DIRRECTE** ;
- iv) **Plancher minimum** : rétablissement du plancher minimum de 12 mois de salaire en cas de condamnation par les CPH suite au licenciement d'une victime de violences et de harcèlement ;
- v) **Accident du travail** : reconnaître les violences et le harcèlement comme des accidents de travail elles ont lieu en lien, à l'occasion ou du fait du travail ;
- vi) **Protection des témoins** : la protection accordée aux salariés qui témoignent ou relatent des faits de harcèlement doit être étendue aux témoins qui témoignent ou relatent ces faits de bonne foi (Pérenniser la jurisprudence dans les articles L.1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail).

4. Garantir un accompagnement adéquat des victimes

➤ **Dispositions conventionnelles et recommandations**

La Convention reconnaît un rôle prépondérant aux organisations syndicales et aux représentant·e·s des travailleur·euse·s dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail (articles 4, 9). Selon l'article 11, des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur

le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations et autorités compétentes.

Recommandation: Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour : (...) promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail.

➤ **Modifications législatives et réglementaires à apporter en vue de la ratification :**

En vertu de ces différentes dispositions, la législation française doit être améliorée sur plusieurs points :

- i) **Étendre les prérogatives des conseillers du salarié·e à l'accompagnement des victimes de violences et de harcèlement** : élargir les prérogatives des conseiller·ère·s du salarié pour leur permettre d'accompagner les salariées victimes de harcèlement sexuel face à l'employeur, et leur permettre de couvrir cette mission en augmentant leurs heures de délégation et de formation (modification de l'article L. 1232-7 du Code du travail) ;
- ii) **Étendre les prérogatives et moyens pour les référent·e·s CSE en charge de la lutte contre le harcèlement** : droit d'alerte, droit d'assister la victime dès qu'elle est tenue de rencontrer un membre de la direction ou des ressources humaine, obligation d'informer la ou le référent·e et le CSE 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 et 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, obligation de respecter la parole des victimes et de protéger leur anonymat si elles le souhaitent, mise à disposition d'un lieu leur permettant de recevoir les salarié·e·s en toute discrétion (modifications des articles L. 2314-1 du Code du travail et suivants) ;
- iii) **Garantir les droits et la formation des référent.es CSE harcèlement et violences** : la ou le référent·e doit être un·e salarié·e protégé·e et disposer 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 doivent pas être décomptées des heures de délégation ;
- iv) **Création d'unité d'accueil sanitaire, psychologique et sociale accessible dédiée aux victimes de violences sexistes et sexuelles dans les hôpitaux et les commissariats** ;
- v) **Doublement des places d'accueil d'hébergement d'urgence** pour les femmes victimes et leurs enfants ;
- vi) **Doublement des moyens dévolus au 3919 et aux associations qui orientent, conseillent et accompagnent les femmes dans leurs démarches.**

5. Mesures visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail

➤ **Dispositions conventionnelles et recommandations**

La Convention reconnaît que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les effets de la violence domestique, à y répondre et à y remédier (article 10f).

Recommandation 18 : Les mesures appropriées visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail mentionnées à l'article 10 f) de la convention pourraient comprendre: un congé pour les victimes de violence domestique, des modalités de travail flexibles et une protection

pour les victimes de violence domestique, une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences, la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail, un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent, la sensibilisation aux effets de la violence domestique.

➤ **Modifications législatives et réglementaires à apporter en vue de la ratification :**

Le Grenelle des violences conjugales de 2019 a initié une réflexion autour de la mobilisation du monde du travail pour participer à l'effort visant à accompagner les victimes mais le droit français ne prévoit actuellement pas de mécanismes visant à accorder des droits sociaux spécifiques pour protéger les victimes de violences conjugales. Il conviendrait donc de le modifier comme ceci :

- i) **Octroi de congés payés supplémentaires** : accorder 10 jours d'absence rémunérés pour les victimes de violences conjugales pour effectuer les démarches judiciaires, médicales et sociales qui peuvent être nécessaires pour se mettre en sécurité et se reconstruire, sur présentation plainte ou main courante, certificat médical ou avis assistante sociale ou association spécialisée, utilisables de façon fractionnée pendant 6 mois ;
- ii) **Dispense de préavis en cas de démission, les ruptures conventionnelles, et le droit à indemnités chômage** : prévoir une dispense de préavis pour la démission, les ruptures conventionnelles et le droit à indemnités chômage, même en cas de démission dans pour ces victimes de violence ;
- iii) **Protection contre le licenciement** : interdiction 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;
- iv) **Droit à la mobilité géographique, fonctionnelle ou aux aménagements d'horaires** : les victimes doivent pouvoir bénéficier d'un droit à la mobilité géographique ou fonctionnelle, et de la possibilité de réduire et réorganiser son temps de travail pour se protéger contre les abus. sur présentation de plainte ou main courante, certificat médical ou avis assistante sociale ;
- v) **Prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques** : inclure la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail et la sensibilisation aux liens entre la violence domestique et l'emploi.

6. Protection des groupes vulnérables

➤ **Dispositions conventionnelles et recommandations**

La violence et le harcèlement ne survenant pas uniformément dans le monde du travail, les membres doivent adopter diverses mesures de prévention, identifier les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et les autres personnes concernées à la violence et au harcèlement, et prendre des mesures pour les protéger. L'identification de ces secteurs, professions et régimes de travail doit se faire en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens [arts. 8 b) et c)].

Recommandation: Les secteurs, professions et modalités de travail où les travailleurs sont davantage exposés à la violence et au harcèlement comprennent le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement (paragr. 9).

➤ **Modifications législatives et réglementaires à apporter en vue de la ratification :**

Le droit français doit être modifié pour permettre d'identifier les facteurs de risques et développer des stratégies spécifiques pour les groupes considérés comme étant les plus à risque d'être exposés à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail, comme les personnes migrant·e·s, les personnes LGBTQI+ ainsi que les travailleur·euse·s précaires. Cela peut également inclure les personnes travaillant de nuit, de manière isolée, les personnes effectuant un travail domestique et les personnes travaillant dans les secteurs de la santé, de l'hôtellerie et la restauration, des services sociaux, des services d'urgence, des transports, de l'éducation ou du divertissement.

- i) **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, LGBTQI+, femmes, migrant·e·s, handicapés, et de prévoir des protections particulières ;
- ii) **Régularisation** : 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) ;
- iii) **Employé·e·s à domicile** : Droit pour l'inspection du travail d'entrer dans le domicile du particulier employeur ;
- iv) **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 ;
- v) **Sensibilisation et accès aux droits** : Diffusion systématique par les préfetures et l'OFPRA dans les principales langues parlées par les migrant·e·s d'une brochure définissant les violences, les droits des victimes et témoins, les peines encourues pour les agresseurs et les institutions/organisations de recours ;
- vi) **Lancer une campagne nationale** contre les LGBT+phobies.

7. Réparation

➤ Dispositions conventionnelles et recommandations

La convention précise que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre doivent avoir accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation sûrs et efficaces, tenant compte des considérations de genre [art. 10 e)].

Recommandation: Ces mécanismes devraient comprendre des tribunaux possédant une expertise spécifique, un traitement rapide et efficace, des conseils et une assistance juridiques, des guides accessibles et le renversement de la charge de la preuve (paragr. 16). L'aide, les services et les moyens de recours devraient comprendre des mesures de soutien pour aider les victimes à se réinsérer sur le marché du travail, des services de conseil et d'information, des lignes téléphoniques d'urgence fonctionnant 24 heures sur 24, des services d'urgence, des soins et traitements médicaux, des centres de crise, y compris des refuges, des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés (paragr. 17).

➤ Modifications législatives et réglementaires à apporter en vue de la ratification :

Il convient de modifier la législation française comme ceci :

- i) **Renversement de la charge de la preuve** dans les procédures disciplinaires au travail ;
- ii) **Garantie d'une procédure disciplinaire transparente** : accorder un statut pour la victime qui lui permette de participer au débat contradictoire si elle le souhaite et d'être assistée

- par un syndicat ou se faire représentée. La victime devrait également pouvoir contester un niveau de sanction trop bas prononcé par l'employeur ;
- iii) **Association des CSE et des référent.es violence à la procédure disciplinaire** : La-le 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 CSE, référent-e « violences sexuelles », aux victimes ;
 - iv) **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 ;
 - v) **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) ;
 - vi) **Accès prioritaire à la formation professionnelle.**

8. Applicabilité de la convention dans les chaînes d'approvisionnement

➤ **Dispositions conventionnelles et recommandations**

L'article 9 de la Convention impose aux États d'adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre « *des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle* » pour identifier, évaluer et prévenir les risques de violence et de harcèlement, notamment lorsqu'ils sont fondés sur le genre, en consultant les travailleur·euse·s et leurs représentant·e·s.

➤ **Modifications législatives et réglementaires à apporter en vue de la ratification :**

- i) **Prévention des risques dans toute la chaîne d'approvisionnement** : la législation française doit rendre obligatoire la prévention des risques de violences et de harcèlement sexuel dans toute la chaîne d'approvisionnement des entreprises françaises conformément à la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre ;
- ii) **Obligation d'inclure ce risque dans le plan de vigilance des entreprises** : Cela doit passer par une politique claire dans l'entreprise, l'intégration des standards dans les contrats avec les fournisseurs, la création de mécanismes de plainte accessibles, des programmes de sensibilisation pour les travailleur·euse·s dans les chaînes d'approvisionnement, ainsi que des mécanismes de contrôle et de suivi robustes (modification article L. 225-102-4 du Code de commerce).

9. Mesures de suivi

Pour assurer le suivi du respect de la Convention, il convient de prévoir les mesures suivantes :

- i) Élargissement des missions du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle à la violence et au harcèlement intégrant l'impact de la violence conjugale dans le monde du travail ;
- ii) Un bilan annuel de la négociation collective d'entreprise et de branche violence présenté au Haut Conseil à l'Égalité (HCE) et au parlement. Recueil des bonnes pratiques réalisé par l'ANACT ;
- iii) Plus largement, bilan annuel au parlement sur la politique globale de lutte contre la violence dans le monde du travail ;
- iv) Intégration dans le cahier des charges du label égalité de tout un volet violence et harcèlement ;

- v) 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·euse·s informel·le·s.