

Les violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

Plan Régional de Santé au Travail en Occitanie

Année 2023

Attention, les visuels suivants sont à destination des participant.es à la formation.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Formation des préventeur.trices

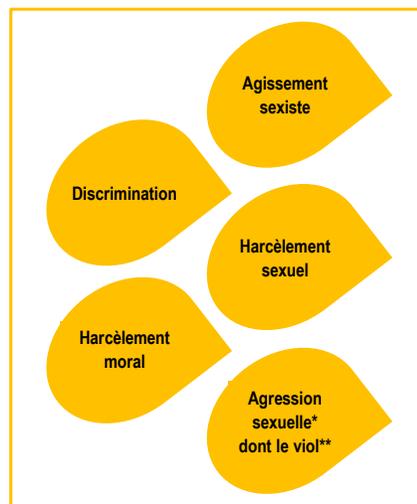
- 1- Maîtriser un **langage commun** sur les violences au travail.
- 2- Définir la **prévention et les VSS** au plan juridique
- 3- Identifier les **aspects psychosociaux** du phénomène
- 4- Anticiper **sa place et son rôle** dans l'accompagnement des entreprises.
- 5- Repérer les **ressources existantes**
- 6- **Evaluer à chaud** la formation-action

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Les violences au travail



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Le sexisme en tous lieux

Nombre de personnes déclarant avoir subi des injures à caractère sexiste parmi les 18-75 ans en 2018



1,6 million
de personnes
dont **88 %** de femmes

Source : SSMSI, « Les victimes du sexisme en France », 2021.

Les hommes sont les principaux auteurs des violences sexistes



131 000
personnes ont été mises en cause
dans ces crimes ou délits à
caractère sexiste en 2019,
dont **91 %** d'hommes

Source : SSMSI, « Les victimes du sexisme en France », approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2019 et l'enquête Cadre de Vie et sécurité. Communiqué de presse 5 mars 2021.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Le sexisme en tous lieux

En 2019, 209 000 victimes d'infractions sexistes



182 000 femmes, soit 87% des victimes
40 % de ces infractions sont
commises dans l'espace privé



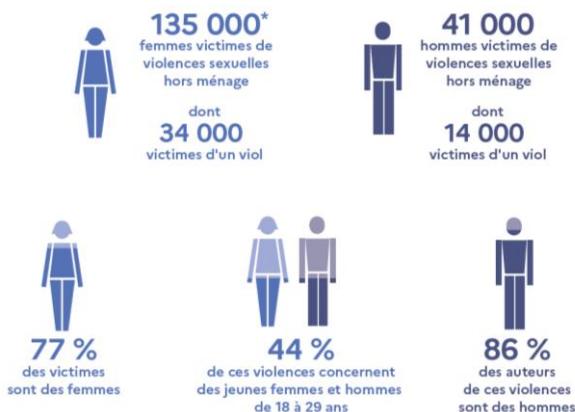
27 000 hommes, soit 13% des victimes.

Source : SSMSI, « Les victimes du sexisme en France », approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2019 et l'enquête Cadre de vie et sécurité. Communiqué de presse du 5 mars 2021.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Violences sexuelles hors ménage

Sur la période 2011-2018, moyenne des victimes par année

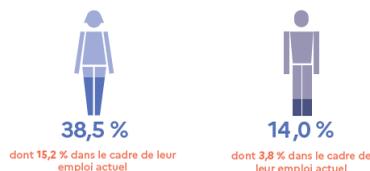


Source : Insee-ONDRP-SSMI, Enquête Cadre de vie et sécurité, 2012-2019.

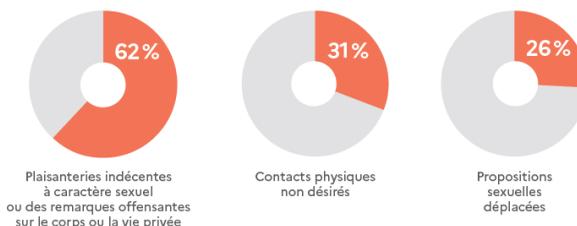
Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Violence sexiste - sexuelle au travail ...

Part des femmes et des hommes victimes de comportements sexistes et sexuels au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle



Types de situations rapportées par les femmes victimes



Champ : France métropolitaine, individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.

Source : SSMSI-Eurostat « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022. Chiffres SSMSI-Eurostat, enquête Genese, 2021.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Violence sexiste - sexuelle au travail ...

Les femmes victimes d'agressions sexuelles également au travail



Source : Étude Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et la FEPS réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 11 au 15 avril 2019 auprès d'un échantillon de 5 026 femmes, représentatif de la population féminine âgée de 18 ans et plus résidant en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Pourquoi cet état de faits ?

➤ Les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles au travail trouvent leur fondement dans...

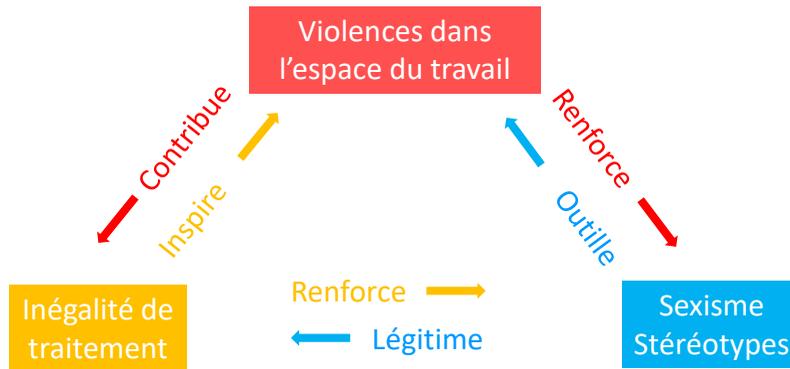
Le sexisme

Retenons que :

Le sexisme, notion qui regroupe à la fois des croyances et des comportements qui tendent à stigmatiser ou à délégitimer les femmes ou des hommes en raison de leur sexe.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

› Interactions dynamiques ...



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

› Le sexisme *hostile*

➤ Le sexisme hostile consiste en une attitude négative et un traitement différent et défavorable à l'égard des ♀ ou des ♂, intentionnel, visible et sans ambiguïté et qui peut être facilement documenté.

Il renvoie toujours à des stéréotypes sur les ♀ et les ♂ liés aux capacités physiques ou à la place au travail, avec l'idée que les ♀ ou les ♂ sont mieux adaptées à certains rôles et à certains espaces.

Source : CSEP Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité - 2015

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Le sexisme *masqué*

- Admettre ouvertement que l'on est sexiste (comme raciste, homophobe, ...) devient inaudible dans le contexte du travail. Ces personnes s'expriment désormais sous une forme plus masquée, camouflée parce qu'elles sont sensibles à la pression sociale. On parle alors de sexisme clandestin, couvert ou implicite.

Le sexisme subtil est caractérisé par un traitement inégalitaire à l'égard des ♀ ou des ♂ mais qui ne serait pas visible car considéré comme résultant des stéréotypes de sexe institués.

Source : CSEP Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité - 2015

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Le sexisme *bienveillant*

- Il se manifeste comme un ensemble d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les ♀ ou les ♂ en leur attribuant des qualités positives. Il s'exprime de façon insidieuse car il continue de les confiner à certains rôles, tout en présentant cette assignation de façon positive.

Le sexisme bienveillant contre les ♀ repose sur trois composantes : le paternalisme, la complémentarité des sexes et l'hétérosexualité

Source : CSEP Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité - 2015

Prêt.es pour un quiz ?



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Le sexisme ordinaire

Pour mémoire, le sexisme regroupe des croyances et des comportements qui tendent à stigmatiser ou à délégitimer les ♀ ou ♂ en raisons de leur sexe.

Sexisme hostile : attitude négative et traitement différent et défavorable à l'égard des ♀ ♂ intentionnel, visible et sans ambiguïté et qui peut être facilement documenté.

Sexisme bienveillant : attitudes, propos ou comportements qui semblent différencier favorablement les ♀ ♂ en leur attribuant des qualités positives.

Sexisme masqué : expression sous une forme plus camouflée. On parle aussi de sexisme clandestin, couvert ou implicite.

Source : CSEP Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité - 2015

Violences sexistes et sexuelles

➤ Sexisme, illustrations ...



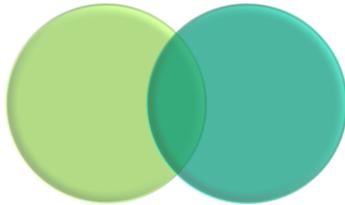
Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Sexisme, illustrations ...



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

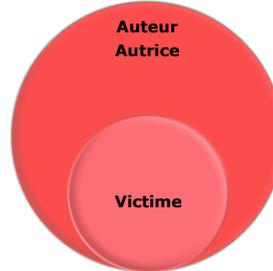
➤ Violences = rapport de domination



Conflits - Egalité

Oppositions, tensions, mésententes, disputes, ... Chaque membre de l'organisation de travail peut être à l'origine du conflit et sur un même pied d'égalité.

Issue du conflit peut dégénérer dans des formes violentes. Cependant, **le rapport de domination est absent.**

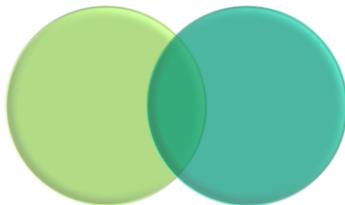


Violences - Domination

Quand l'un des partenaires (toujours le même) exerce un rapport de domination et a la volonté de contrôle sur l'autre. L'autre se trouve soumis et installé dans une situation de vulnérabilité, de danger, de risque.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Violences = rapport de domination

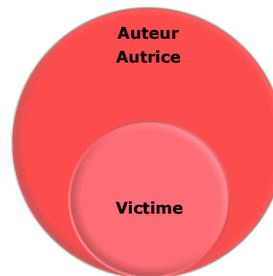


Séduction - Egalité

Les propos et les comportements sont constructifs, positifs, respectueux et attentifs à la réaction de l'autre.

La personne se sent bien et en sécurité. Il y a réciprocité.

Il y a un consentement



Violences - Domination

Les propos de l'auteur.e sont irrespectueux, dénigrants, humiliants, dégradants, ...

La victime se sent mal, offensée humiliée. Cela génère de l'angoisse, de la peur, un stress aiguë.

Il y a non consentement

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Agissement sexiste

- L'agissement sexiste se définit comme "tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant."
- Les remarques, railleries ou moqueries sexistes ; l'incivilité, l'irrespect, le mépris ; les interpellations familières ("ma belle", "ma jolie", "cocotte", "miss" ; la police des codes sociaux de sexe (un homme traité de "femmelette", une femme de camionneuse) ; complémentarité des compétences.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Agissement sexiste

- L'agissement sexiste n'est **pas pénalement sanctionné**. Il est puni par des **sanctions disciplinaires**.
L'employeur a obligation d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée. Il peut avoir à réparer le préjudice subi sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil. La personne qui a commis les faits encourt une sanction disciplinaire.
- Si l'agissement sexiste n'est pas sanctionné pénalement, certains comportements sexistes constituent une violence punie par la loi :
L'outrage sexiste : la loi n° 2023-22 du 24 janv. 2023 a érigé en délit l'outrage sexiste et sexuel aggravé. La peine encourue peut aller jusqu'à 3 750 euros.
L'injure sexiste : Non publique (aucun tiers présent ou cercle de personnes partageant les mêmes intérêts), elle est punie d'une amende de 1 500 euros. Publique (entendue ou lue par un public), elle est punie de 12 000 euros dans le cas général et si elle est à caractère raciste, sexiste, homophobe ou handiphobe, la peine encourue est de 1 an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende..

Prêt.es pour un quiz ?



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Harcèlement sexuel

➤ Le harcèlement sexuel est un **délit**.

"Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui : soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ; soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante."

➤ Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.."

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Harcèlement sexuel



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Harcèlement sexuel



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Harcèlement sexuel

➤ Le harcèlement sexuel est un **délit**.

Une sanction **disciplinaire** qui peut aller jusqu'au licenciement.

Une sanction **civile** avec réparation du préjudice en versant des dommages et intérêts à la victime.

Une sanction **pénale** de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende, peines augmentées à 3 ans et 45 000 € en cas de circonstances aggravantes : personne abusant de l'autorité liées à ses fonctions, sur une personne en situation de vulnérabilité (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité, économique ou sociale), par plusieurs personnes autrices ou complices, par l'utilisation d'un service de communication en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

Prêt.es pour un quiz ?



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Agression sexuelle

➤ Les agressions sexuelles autres que le viol sont des **délits**

Elles sont définies comme "un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise".

Depuis 2013 : "Constitue également une agression sexuelle, le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers."

➤ Délits passibles de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. La peine est augmentée jusqu'à 7 ou 10 ans lorsque l'agression est commise avec une ou plusieurs circonstances aggravantes

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Agression sexuelle



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Viol

➤ Le viol est un **crime**

Il est défini par l'article 222.23 du code pénal comme "Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol."

Le viol concerne tout acte sexuel avec pénétration "de quelque nature qu'il soit" : ceci désigne toute pénétration sexuelle, qu'elle soit vaginale, anale (sodomie) ou orale (fellation), ou pénétration sexuelle par la main ou des objets.

➤ Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes (articles 222-33 et suivants du code pénal).

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Exercice de décryptage – Réunion

Visionnage d'une vidéo

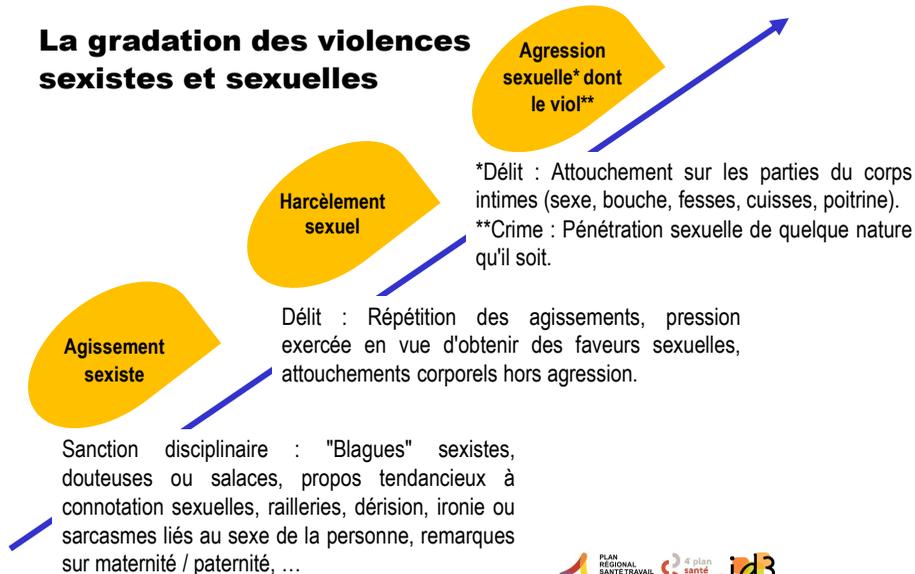
A l'aide des éléments de définition des différentes formes de VSST, qualifiez la situation



Court métrage Défenseur des droits <https://www.youtube.com/watch?v=svVEt6ZZGDg>

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

La gradation des violences sexistes et sexuelles



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Exercice de décryptage – Au boulot

Visionnage d'une vidéo

A l'aide des éléments de définition des différentes formes de VSST, qualifiez la situation



Court métrage Défenseur des droits <https://www.youtube.com/watch?v=LMXh2kRzwY&t=2s>

Sur ces dernières diapositives



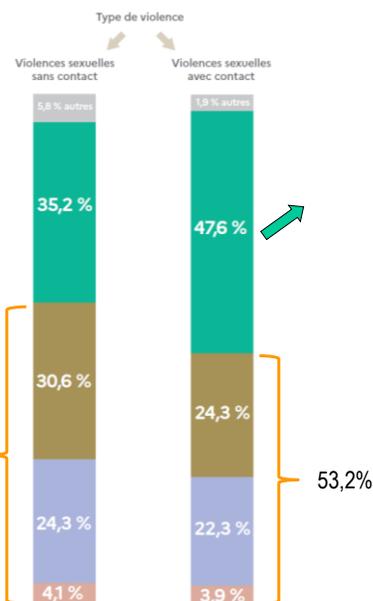
Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Les auteurs de VSST

Répartition des auteur.rices de VSST selon leur statut lorsque la victime est une femme.

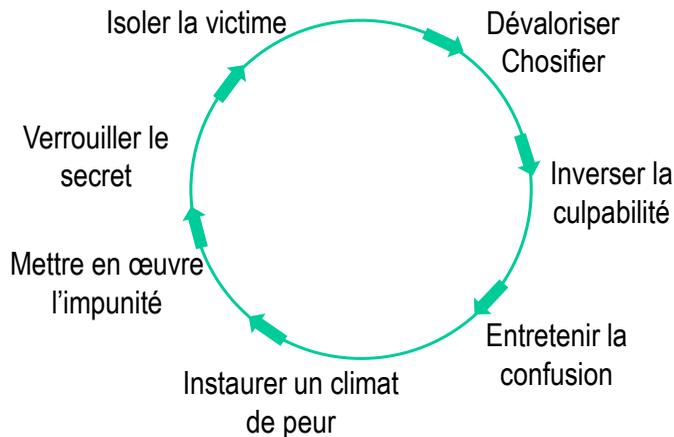
- Usagers (une majorité d'hommes)
- Collègues (une majorité d'hommes)
- Supérieurs hiérarchiques (une majorité d'hommes)
- Subordonnés (impossible de désigner une majorité parmi les auteurs et les autrices)

Violences internes
59% de membres du collectif de travail



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ La stratégie de l'agresseur – l'emprise



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Exercice de décryptage – Amélie et Thibault

Visionnage d'une vidéo

A l'aide de la « roue » de la violence, repérez les différents éléments présents dans le court métrage.



Court métrage INTEFP <https://www.youtube.com/watch?v=huYwFfJpntI>

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Les signaux d'alerte

➤ Comportement de repli

Une volonté de l'agent.e de fuir son environnement de travail de manière exagérément brutale. Ils peuvent se manifester par :

- des **troubles du comportement** inhabituels;
- une **perte d'intérêt** pour le travail demandé (retards répétés, absentéisme pour des raisons motivées ou non) ;
- une **absence de concentration** ;
- un **isolement** au sein de l'environnement de travail ;
- une **restriction de l'alimentation** inhabituelle ;
- des **discours suicidaires**.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Les signaux d'alerte

➤ Comportements excessifs

Ils peuvent se manifester par :

- un **surinvestissement** dans le travail ;
- des **réactions émotionnelles** exagérées et inopportunes, des **provocations** à l'encontre des autres agents ;
- un **comportement boulimique** ;
- des **conduites addictives** (fumer davantage, consommer excessivement des médicaments, chercher un réconfort dans l'alcool ou dans des produits psychotropes).

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Victimes : les conséquences

Au moment des violences

- une anesthésie psychique et physique
- une amnésie partielle
- une impression d'être spectatrice d'elle-même ;
- une mémoire traumatique émotionnelle

 Ainsi, la victime peut apparaître comme confuse, son comportement peut sembler surprenant et ses propos contradictoires.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Victimes : les conséquences

Après les violences - le syndrome de stress post-traumatique

Elle revit en permanence la scène traumatique sans pouvoir s'y opposer.

Elle tente d'éviter toute situation ou tout facteur déclenchant ou toute personne qui pourrait lui rappeler l'agression vécue.

Elle est aux aguets et en état d'hyper vigilance,

Elle développe des phobies, des troubles obsessionnels compulsifs (TOC) et des conduites addictives (alcool, drogues, tabac, psychotropes, etc.).

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Victimes : les conséquences



Après les violences

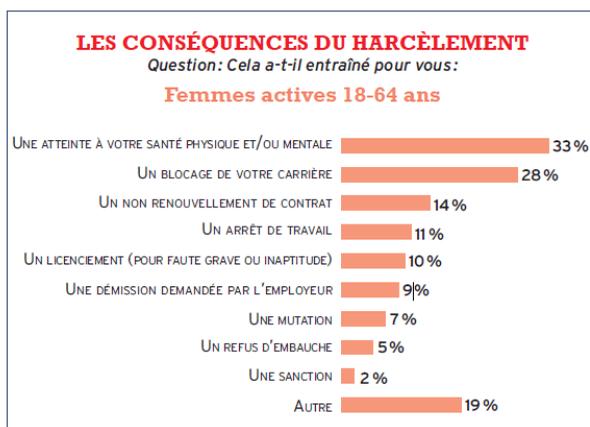
Les études montrent que les personnes qui ont subi des violences sexuelles développent, plus souvent que les autres, des maladies graves.

Les conséquences au plan familial et/ou relationnel sont parfois très lourdes : repli sur soi, irritabilité, refus d'invitation...

Les conséquences sur la vie professionnelle sont nombreuses : retards fréquents, absences répétées, manque de confiance en soi, défaut de motivation, perte de mémoire, difficultés de concentration, etc

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Victimes : les conséquences



Défenseur des Droits - Enquête sur le harcèlement sexuel au travail – mars 2014

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

► Victimes : les conséquences

Parmi les femmes victimes



Champ : France entière.
Source : Ministère de l'Intérieur, Enquête Cadre de Vie et Sécurité 2019.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

► Victimes : les conséquences

➤ Sur les performances

- 93% des femmes salariées considèrent que les réflexions et attitudes sexistes peuvent modifier leur comportement au travail.
- 92 % pensent qu'elles ont un impact sur la confiance en soi.
- 92% qu'elles déstabilisent le travail de ceux qui le subissent.
- 53% des femmes disent avoir été très affectées par des comportements de sexisme.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Victimes : les conséquences

➤ Sexisme ordinaire versus harcèlement sexuel

Les formes de sexisme, explicite ou implicite, d'intensité plus ou moins variable, sont tout aussi nocives pour le bien-être des victimes au travail, génèrent des problèmes de santé mentale et physique et de l'insatisfaction dans leur emploi et dans leurs relations professionnelles

➤ Le fait d'être témoin/spectateur d'incidents sexistes génère également un stress particulier pour les collègues ou les autres personnels de l'organisation.

L'exposition indirecte a des impacts sur la santé quasiment semblables aux conséquences observées chez les victimes directement exposées.

Source : Centre pour le leadership éthique de Melbourne - méta-analyse sur 103 travaux en psychologie sociale dans le monde (Etats unis, Canada, Finlande, Allemagne, Norvège)

Sur ces dernières diapositives



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Obligation de prévention

- "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs". (Article L.4121-1 du CT).
- "Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel (Art L. 1152-1 & L.1153-1) ainsi que ceux liés aux agissements sexistes (Art L. 1142-2-1)
- L'article L.1153-5 du code du travail indique que "l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel. Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche".

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Dispositif de signalement

➤ **Faire cesser les faits** en prenant toute mesure conservatoire y compris l'éloignement de l'auteur·e supposé·e des faits ou de la victime.

Orienter la plaignante ou le plaignant vers les relais partenaires adéquats.

Procéder à une enquête interne : audition de l'ensemble des protagonistes (y compris l'auteur ou auteure présumé des faits) et collègues de travail.

Prendre toutes les mesures nécessaires, quand les faits sont établis pour protéger la victime (changement d'affectation de l'auteur ou auteure présumé, mesure conservatoire à l'égard de l'auteur ou auteure, telle que la suspension...).

Engager une procédure disciplinaire à l'égard de l'auteur ou auteure des faits.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Dispositif de signalement

Le dispositif doit prévoir afin de protéger les victimes et sanctionner les auteurs des actes :

Un processus de recueil des saisines / réclamations des salarié.es.

Un processus d'accompagnement afin de prendre en compte les faits, protéger et soutenir.

L'articulation avec les procédures disciplinaires engagées à l'encontre des auteur.es.

L'établissement de procédure de qualification et de traitement des faits.

L'élaboration d'un bilan annuel qui alimente le plan d'action et qui est soumis aux instances compétentes .

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Interroger le travail - le DUERP

Le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises dès le 1^{er} salarié. Il est de la responsabilité de l'employeur (obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salarié.es).

Il rassemble le **résultat de l'évaluation des risques** pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés, ainsi que la **liste des actions de prévention ou de correction** à mettre en place.

Il est **régulièrement actualisé** notamment lors d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Il doit être **conservé pendant au moins 40 ans**.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Interroger le travail – le DUERP

Depuis le 6 août 2014, l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, réalisée par l'employeur, doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes



Intégration dans le DUERP de données sexuelles relatives à chaque risque professionnel.
Approche sexuée ou genrée.

Depuis le 2 août 2021 (applicable au 31 mars 2022), le Comité Social et Économique et le Service de Prévention et de Santé au Travail ont un rôle prépondérant dans l'élaboration du DUERP et doivent faciliter une plus grande analyse de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Enrichir le DUERP

Identifier l'intégration des obligations légales en matière de VSST

Un premier groupe de questions qui va permettre de repérer l'existant en matière de prévention des VSST en lien avec les obligations des entreprises.

Autrement dit, est-ce que les entreprises sont en conformité avec leurs obligations concernant les VSST ?

Identifier des facteurs de risques VSST

Un ensemble de questions relatif à différents facteurs de risques qui vont permettre aux préventeurs de questionner la source de la commission des VSST.

Autrement dit, peut-on repérer des facteurs de risques inhérents aux VSST ?

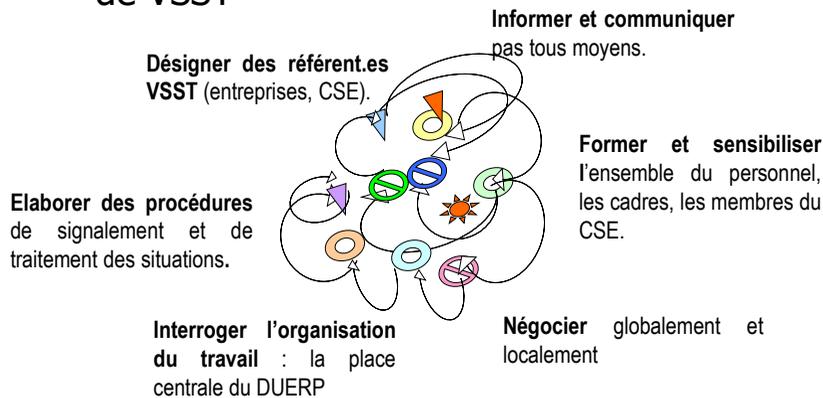
Repérer l'existant des VSST

Une troisième groupe de questions qui va permettre de repérer l'existence de VSST dans ses 3 niveaux (agissement, harcèlement, agression).

Autrement dit, peut-on repérer des VSST ?

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Intégration obligations légales en matière de VSST



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Interroger les situations de travail

Intégrer le risque VSST dans le DUERP
Mode d'emploi : Comment utiliser cet outil ?

Accès rapide :
→ Accueil
→ Obligations légales
→ Facteurs de risque
→ Existant
V. 0.28

Date : _____ Structure : _____
Nom / Prénom : _____

- Visées de l'outil
- Présentation de l'outil
- Les 3 thèmes d'exploration
- Les conditions de la réussite
- L'animation de la démarche - co-évaluation

Comme pour tout risque professionnel, le principe est qu'il est préférable d'agir avant qu'après. Ainsi, **identifier les sources organisationnelles des VSST** et **planifier des actions pour les prévenir** sont les deux objectifs de cet outil.

Cet outil s'inscrit dans une **stratégie globale d'accompagnement des entreprises** dans la reconnaissance des VSST comme un risque professionnel et, en conséquence, d'intégration des VSST dans la dynamique de l'évaluation des risques professionnels (identification des facteurs, intégration dans le DUERP, plan d'action, évaluation et suivi, amélioration continue, ...).

Dans la rencontre avec les entreprises, il est quelquefois **difficile d'aborder les VSST comme un risque professionnel** (méconnaissance, déni, masquage, ...). Cet outil vient soutenir, si besoin, les préventeurs dans la dynamique habituelle des rencontres avec l'entreprise.

Il vient en **interaction avec les outils déjà utilisés par les préventeurs et ceux mis à disposition dans le cadre du PRST Occitanie** (fiches portant sur les obligations, définitions des VSST, Préventomètre, ...).

Il est profitable de lire le document produit par l'INRS "Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : L'outil RPS-DU" :

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206403>.

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Interroger les situations de travail

Identifier l'intégration des obligations légales en matière de VSST
1.2 - Former et/ou sensibiliser l'ensemble du personnel

Pour repérer l'existant en matière de prévention des VSST en lien avec les obligations des entreprises.

Accès rapide :
→ Accueil
→ Obligations légales
→ Facteurs de risque
→ Existant
V. 0.28

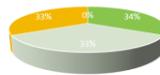
- 1.1 - Informer / communiquer à l'ensemble du personnel
- 1.2 - Former et/ou sensibiliser l'ensemble du personnel
- 1.3 - Désigner et former des référents VSST
- 1.4 - Négocier
- 1.5 - Elaborer le processus de signalement et de traitement des VSST
- 1.6 - Formaliser le DUERP

Synthèse de vos réponses :

Répondre aux questions présentées ci-dessous pour visualiser la synthèse.

En lien avec les obligations légales, la sensibilisation et la formation du personnel sont

Existantes	1
A améliorer	1
En cours	1
Inexistantes	0



1.2.1
Existe-t-il des modalités de sensibilisation aux VSST pour tout le personnel ?

Existant
 A améliorer
 En cours
 Inexistant

Au terme de la sensibilisation, les membres de l'organisation de travail sont capables de : comprendre le

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Interroger les situations de travail

Accès rapide
→ Accueil
→ Obligations légales
→ Facteurs de risque
→ Existant
→ Aide

Identifier des facteurs de risques VSST

2.1 - Les conditions d'emploi

Pour questionner la source des VSST.

- 2.1 - Les conditions d'emploi
- 2.2 - Les conditions de travail et d'organisation du travail
- 2.3 - Les conditions liées au dialogue social

Synthèse de vos réponses :
Répondez aux questions présentées ci-dessous pour visualiser la synthèse.

En lien avec les conditions d'emploi,
il existe des facteurs de risques VSST ...

😊 Jamais / Non	0
😐 Plutôt non / Parfois	0
😄 Plutôt oui / Souvent	0
😡 Toujours / Oui	0

Nbre de questions traitées 0 sur 8

2.1.1 - Précarité liée au contrat de travail (contractualisation)
Il s'agit des situations de travail dans lesquelles les personnes sont en situation précaire ou instable du fait qu'elles sont engagées sur des contrats de travail dont la durée est limitée ou non définie : notamment des contrats d'intérim, des contrats à durée déterminée et des contrats aidés. Les études montrent que les personnels dans cette situation sont la cible des auteurs de violences.

Existe-t-il des formes de contrats précaires qui pourraient engendrer des VSST ?

... 1.5 - Signalement et traitement 1.6 - Formaliser le DUERP 2 - Facteurs de risques 2.1 - Conditions d'emploi

PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL Occitanie 4 plan santé au travail id3 association
Financé dans le cadre de l'appel à projets dotation exceptionnelle PST4 – PRST

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources : des fiches pratiques

Les obligations de l'employeur

L'obligation générale de prévention

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels (...), des actions d'information et de formation, la mise en place d'organismes de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il est tenu de "planifier la prévention" en intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes."

Principes généraux de prévention rapportés au risque de VSST

Outre le fait de planifier la prévention, l'employeur doit :

- Évaluer les risques en co-construisant une culture non-sexiste (envisager les situations de harcèlement sexuel et de violence sexuelle, les situations de harcèlement moral, les situations de harcèlement sexiste, précarité, non-respect des temps de vie, etc.)
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités en analysant la situation de travail (envisager les situations de harcèlement sexuel et de violence sexuelle, les situations de harcèlement moral, les situations de harcèlement sexiste, précarité, non-respect des temps de vie, etc.)
- Combattre les risques à la source en intégrant la prévention la plus en amont possible (conception des espaces de travail, formalisation des modes opératoires, accueil des nouveaux entrants, ...)
- Adapter le travail à la diversité humaine dans la conception des postes de travail, la composition des équipes, l'usage des équipements de travail, l'élaboration des méthodes de travail et de production ainsi que les conditions de travail et de favoriser l'inclusion de tous.
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique afin de favoriser une mixité de coopération qui contribue à l'équilibre du secteur industriel.
- Privilégier des mesures de protection collectives aux mesures individuelles en soutenant le dialogue social sur ce sujet au fil de la vie de l'entreprise y compris lors des négociations, en favorisant des grilles de lecture collectives sur des situations de travail identifiées.
- Diffuser les instructions appropriées aux membres de la communauté de travail et co-signifier l'incapacité des CSE, de VSST en explicitant, notamment, les procédures de prévention, de signalement, et de traitement des situations de VSST.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

L'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur (obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés).

Depuis le 31 mars 2022, l'élaboration du DUERP ne relève plus de la compétence exclusive de l'employeur, il doit l'établir en associant les référents santé au travail, les services de prévention et de santé au travail et les membres du Comité social et économique (CSE).

Le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises dès le 1er salarié et rassemble le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés, ainsi que le plan des actions de prévention ou de correction à mettre en place. Il est régulièrement actualisé notamment lors d'embauchage modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une information supplémentaire nécessitant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Il doit être conservé pendant au moins 40 ans.

Les acteurs principaux

Le comité social et économique dans le référent VSST peuvent contribuer à la prévention et "susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention [...] du harcèlement sexuel et des agissements sexistes". Il peut émettre un droit d'alerte lorsqu'un de ses membres constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, une atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de VSST.

Le référent VSST dans les entreprises de plus de 250 salariés est chargé "d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes". Il peut intervenir dans la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés, l'orientation des salariés vers les autorités compétentes, la mise en œuvre des procédures de signalement des situations de VSST et la réalisation d'une enquête interne en lien avec le signalement de faits de VSST.

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale, qui est "d'évaluer toute atteinte de la santé des travailleurs de fait de leur travail", les services de prévention et de santé au travail peuvent conseiller les employeurs, les travailleurs ou leurs représentants afin de prévenir les VSST.

Les agents de l'inspection du travail, au sein de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) ou de la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et protection des populations (DDETSPP) ont pour missions de conseiller, concilier, informer et conseiller.

Consigner l'application du droit du travail (code du travail, conventions et accords collectifs) sous tous ses aspects pour assurer des conditions de travail et l'emploi convenables, faciliter le dialogue social en entreprise, informer et recueillir les salariés et ou leurs représentants ainsi que les employeurs.

La CASAT, par ses actions dans l'entreprise, joue le rôle d'assurer des risques professionnels. Il s'agit de réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'améliorer les conditions de travail des salariés. Les principaux domaines concernés sont les troubles musculo-squelettiques, le risque cancer, les cancers professionnels, les risques psychosociaux dans les violences sexuelles et sexistes au travail. Elle intervient sur les lieux de travail, mène des actions collectives auprès des branches professionnelles. Elle conçoit et développe des dispositifs d'évaluation de prévention de la formation. Elle diffuse des bonnes pratiques et propose des conseils.

Les agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) accompagnent les acteurs des entreprises dans la mise en place de démarches adaptées visant à améliorer durablement conditions de travail et performance (DUE, santé au travail, dialogue social, égalité professionnelle, prévention des VSST...). Forte de ces expériences de terrain, elles conçoivent des outils et des méthodes pour les diffuser au plus grand nombre.

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) propose des outils et des services adaptés aux entreprises et aux protagonistes de la prévention.

Le Défenseur des droits défend les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permet l'égalité des personnes dans l'accès aux droits.

Toute personne physique (un individu) ou toute personne morale (une société, une association...), peut le saisir directement et gratuitement en cas de discrimination ou de VSST. Il est compétent pour accompagner les victimes, enquêter, procéder à une médiation, un règlement amiable ou une transaction civile ou pénale, faire des recommandations, présenter ses observations devant les juridictions saisies.

Les principes généraux de la prévention

Le DUERP

Les acteurs principaux

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources : des fiches pratiques

Prévention du risque VSST

"L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner."

Ainsi, quelle que soit la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, le Code du travail prévoit qu'elle est soumise à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre les VSST. Les VSST sont un risque à part entière et l'employeur s'appuie sur les principes de la prévention pour prendre toutes les mesures au titre de son obligation en matière de santé et sécurité et fait assurer régulièrement les faits de VSST dès qu'il en a connaissance (cf. fiche "Les obligations de l'employeur").

Les obligations spécifiques à respecter

Informez et sensibilisez les membres de l'entreprise. L'ensemble des salariés peut être sensibilisé : identifier et signaler les situations, repérer les personnes ressources et les dispositifs d'accompagnement... La sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, courriels, affichage dans les locaux, information en site internet le brest d'accueil, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges...

Formez et sensibilisez les membres de l'entreprise. L'ensemble des salariés peut être sensibilisé : identifier et signaler les situations, repérer les personnes ressources et les dispositifs d'accompagnement... La sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, courriels, affichage dans les locaux, information en site internet le brest d'accueil, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges...

Désigner des référents VSST

Désigner des référents VSST par le vote de l'employeur (pour les entreprises de plus de 250 salariés) et par celle des représentants du personnel dès qu'un CSE est présent dans l'entreprise (pour les plus de 11 salariés). Le référent désigné par l'employeur est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Négocier

Négocier au niveau des branches professionnelles au moins une fois tous les quatre ans sur "la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes". Au niveau des entreprises la prévention des VSST peut s'inscrire dans le cadre de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (accords, plans d'action).

Elaborer des procédures

Elaborer les procédures de signalement et de traitement des VSST

Cette obligation est issue de l'accord national interprofessionnel du 26-03-2010 qui prévoit qu'une "charte de référence" précise les procédures à suivre en cas de VSST. En revanche, l'ANI ne donne pas d'indication sur le contenu obligatoire à faire figurer dans ce document.

Informez et communiquez

Former et sensibilisez

Désigner des référents VSST

Négocier

Elaborer des procédures

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources : des fiches pratiques

- Définition légale
- Situations illustratives
- Éléments constitutifs
- Conséquences pour la victime
- Sanctions encourues
- En savoir plus



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources : des fiches pratiques

- Définition légale
- Situations illustratives
- Éléments constitutifs
- Conséquences pour la victime
- Sanctions encourues
- En savoir plus



Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources : Le Préventomètre

Environnement de travail sain

Agissement sexiste

Harcèlement sexiste ou sexuel

Agression sexuelle

Le Préventomètre des violences sexistes et sexuelles au travail

Etes-vous concernés ?	De quoi s'agit-il ?
<p>"Nous sommes régulièrement des visiteurs qualifiés pour lutter contre le sexismes."</p> <p>Les nouvelles recrues sont toujours mises au courant de notre politique "Zero sexismes".</p> <p>"Je sais que je peux compter sur les membres de mon équipe si j'ai des questions sur les problèmes."</p> <p>"C'est une année, nous avons organisé 2 jours de formation pour lutter efficacement contre le sexismes."</p>	<p>Fortage politique, engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.</p> <p>Action d'information et de sensibilisation en direction des personnes nouvellement recrutées.</p> <p>Ambiance de coopération, de confiance propice à un environnement sain et au règlement en cas de VSST.</p> <p>Action dédiée de sensibilisation afin de cultiver une culture non-sexiste dans l'entreprise.</p>
<p>"Dans la salle, le travail est organisé en suivant la chaîne de la grande table respectueuse."</p> <p>"Je suis sûr, je suis sûr, je suis en transition et je souhaite que ça se passe bien au travail."</p> <p>"Ma soeur, mais petit cousin, mon beau, mon cousin, mes filles, mon bébé, ma chérie..."</p> <p>"Je me souviens des femmes ingénieurs, les clients professionnels..."</p> <p>"Tu es la dernière sur les listes..."</p> <p>"Magali au téléphone de l'équipe IT elle t'a rendu, elle n'est pas venue à son anniversaire plus."</p> <p>Le client est en dispute de l'acheteur de la comptable et veut parler uniquement à son chef."</p> <p>"Alors, les filles c'est le réseau Topwoman ?"</p>	<p>Action dédiée d'articulation des temps de vie qui prendra en compte une grande partie des personnes sexuelles.</p> <p>Respect de l'identité de genre, acceptation de la singularité des personnes.</p> <p>Outils de soutien offerts pour offrir de créer un environnement humain / Soutien biomécanique.</p> <p>Compagnon qui rend l'autre à son appartenance Soutien biomécanique.</p> <p>Sous couvert de l'humour création d'un environnement humain / Soutien moral.</p> <p>Mise à l'épreuve des compétences et compétences "les femmes ne savent pas planter", Soutien humain.</p> <p>Mise en question des compétences du fait du sexe de la personne / Soutien humain.</p> <p>Sous couvert de l'humour, déstigmatisation / Soutien humain.</p>
<p>Les collègues régulièrement sur le ton de l'humour des moments sur les femmes de son équipe.</p> <p>Francis espère dans son bureau le candidat de femmes diplômées offert par les collègues.</p> <p>A la rentrée, Francis espère, Camille fait parvenir ses collègues "une photo d'un de ses collègues".</p> <p>"Tu es un peu décalé pour moi ? J'ai vu ?"</p> <p>Demain doit passer un air chez son manager afin de discuter de la promotion.</p> <p>Angie a été prise en amour de Francis, Chris va tout arranger à Angé accepte d'avoir une relation sexuelle.</p> <p>A la rentrée, Claude met la main sur la cuisse de Chris et la menace.</p> <p>Après la réunion, Chris ramène Camille à son domicile, dans la voiture. Il tente par surprise un baiser.</p> <p>Dans l'équipe Marc régulièrement touche le sexe de ses collègues pour "distendre l'atmosphère".</p> <p>Dans le couloir, Camille touche les seins de Claude, lorsqu'il ne le refuse plus, qu'il n'est agacé.</p> <p>Dans le couloir, Camille donne une tape sur les fesses de Dominique.</p> <p>C'est de la garde nuit, Claude obtient de France que Chris lui fasse une fellation.</p>	<p>La communication sexuelle offre une situation offensive, du harcèlement sexiste d'ambiance.</p> <p>Une photo sert de communication sexuelle et crée une situation offensive.</p> <p>Préjugé humiliant à communication sexuelle, faisant référence à une expertise professionnelle.</p> <p>Forme de harcèlement dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.</p> <p>Chantage par la pression de genre d'obtenir une relation sexuelle par le chantage.</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (le refus).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (la bouche).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (le sexe).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (les parties).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec violence et surprise (des fesses).</p> <p>Viol par pénétration bucco-génitale.</p>

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources : fiches pratiques

Agir en cas de VSST

Les étapes du signalement

Les principes de l'entretien

La trame de l'entretien

Les points de vigilance de l'entretien

Le formalisme de l'entretien

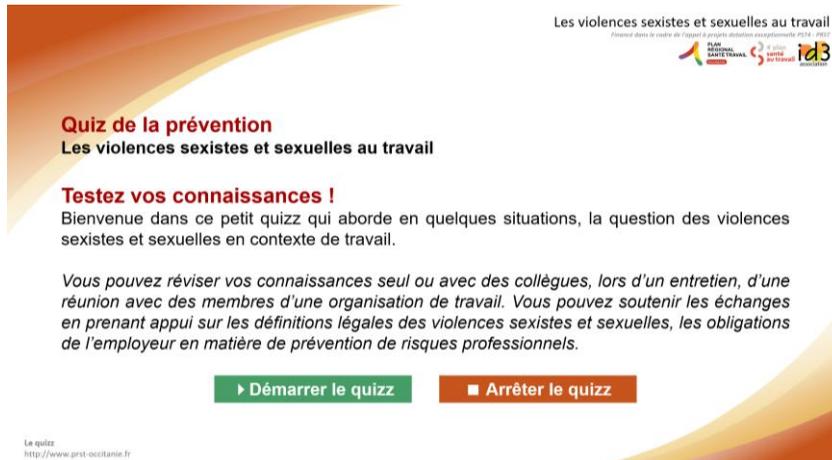
L'enquête interne

Signaliser et traiter les situations de violence

- 1 Agir en cas de VSST**
- 2 Les étapes du signalement**
- 3 Les principes de l'entretien**
- 4 La trame de l'entretien**
- 5 Points de vigilance de l'entretien**
- 6 Les formalismes de l'entretien**
- 7 L'enquête interne**

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Le Quiz



Les violences sexistes et sexuelles au travail
Financé dans le cadre de l'appel à projets dotation exceptionnelle PST4 – PRST

Quiz de la prévention
Les violences sexistes et sexuelles au travail

Testez vos connaissances !
Bienvenue dans ce petit quizz qui aborde en quelques situations, la question des violences sexistes et sexuelles en contexte de travail.

Vous pouvez réviser vos connaissances seul ou avec des collègues, lors d'un entretien, d'une réunion avec des membres d'une organisation de travail. Vous pouvez soutenir les échanges en prenant appui sur les définitions légales des violences sexistes et sexuelles, les obligations de l'employeur en matière de prévention de risques professionnels.

▶ Démarrer le quizz ■ Arrêter le quizz

Le quizz
<http://www.prst-occitanie.fr>

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Le Quiz



Les violences sexistes et sexuelles au travail
Financé dans le cadre de l'appel à projets dotation exceptionnelle PST4 – PRST

Fin du questionnaire

Pour aller plus loin, les principaux sites de la prévention des risques
<http://www.prst-occitanie.fr>
<https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/prevenir-les-agissements-sexistes-et-le-harcèlement-sexuel-une-preoccupation>
<https://www.carsat-mp.fr/home/entreprises/prevenir-vos-risques-professionnels.html>
<https://www.carsat-lr.fr/home.html>
<https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>

▶ Refaire le quizz ■ Arrêter le quizz

Le quizz
<http://www.prst-occitanie.fr>

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Toutes les ressources

Retrouvez tous les outils sur le site du PRST

<http://www.prst-occitanie.fr/r/143/la-sante-au-travail-face-aux-defis-d-aujourd-hui-et-de-demain-la-sante-au-travail-des-femmes/>

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources méthodologiques



Document réalisé par Id3 Association.

Usage exclusif aux participant.es de la formation organisée par le groupe régional PRST Occitanie copilotée par la DREETS Occitanie.

Reproduction partielle soumise à autorisation.

alain.tache@id3.asso.fr 06 62 84 48 96

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources méthodologiques



GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE



Financé dans le cadre de l'appel à projets dotation exceptionnelle PST4 – PRST

Sur ces dernières diapositives

