

WEBINAIRE

Organisé par les CCI d'Occitanie
dans le cadre du Plan Régional Santé Travail



VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Quels accompagnements pour ce risque professionnel ?

Mardi 23 janvier à 14h30



CCI OCCITANIE
PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE



**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**PLAN
RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL**
Occitanie



**4^e plan
santé
au travail**

<https://www.youtube.com/watch?v=ATE0rS09NW4&t=2s>



financé dans le cadre de l'appel à projets dotation exceptionnelle PST4-PRST

Contexte et définition

Virginie NEGRE,
Cheffe service santé
sécurité, Référente
PRST

DREETS Occitanie



CONTEXTE

La santé des femmes au travail est un enjeu fort du PRST en Occitanie

Un groupe de travail composé d'acteurs de la prévention (*DREETS, service de prévention et de santé au travail (SMT182, CMIST, Prevaly, Aipals), CARSAT, ARACT*) a décidé de mener une action spécifique intitulée « **comment intégrer les Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) comme un risque professionnel à part entière ?** »

Cette action a bénéficié d'une **dotations exceptionnelle** du ministère du travail -période 2023 – 2024 pour :

- **la création d'outils**
- **la mise en place de journées de formation à destination des préventeurs et des entreprises.**

Le groupe de travail est accompagné de l'association **Idée 3**

2023

01 12 actions de formation à destination des acteurs de la prévention du PRST
Ces actions ont permis d'outiller 230 participants afin qu'ils aient la capacité d'accompagner les chefs d'entreprise à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

02 Un kit complet pour prévenir les VSST afin de :

- Définir les violences sexistes et sexuelles au travail
- Diagnostiquer l'organisation de travail à accompagner
- Signaler et traiter les situations de violence
- Réviser vos connaissances

Le Préventomètre
des violences sexistes et sexuelles au travail

	Etes-vous concernés ?	De quoi s'agit-il ?
Environnement de travail sain	"Nous mettons régulièrement des actions spécifiques pour lutter contre le sexisme."	Portage politique, engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
	Les nouvelles recrues sont toutes mise au courant de notre politique "zéro sexisme".	Action d'information et de sensibilisation en direction des personnes nouvellement recrutées.
	"Je sais que je peux compter sur les membres de mon équipe si j'ai des questions ou des problèmes."	Ambiance de coopération, de confiance propice à un environnement sain et au signalement en cas de VSST.
	"Cette année, nous avons organisé 17 jours de formation pour lutter efficacement contre le sexisme."	Action délibérée de sensibilisation afin de soutenir une culture non-sexiste dans l'entreprise.
	"Dans la boîte, le travail est organisé en suivant la charte de la parentalité négociée."	Action délibérée d'articulation des temps de vie qui neutralise une grande partie des remarques sexistes.
Agiement sexiste	"A l'état civil, je suis Gilles, je suis en transition et je souhaite que l'on m'appelle Marie au travail."	Respect de l'identité de genre. Acceptation de la singularité des personnes.
	"Ma cocotte, mes petits cocos, mon beau, mon poussin, mes filles, mon bébé, ma chérie, ..."	Occlusion de surnom ayant pour effet de créer un environnement humiliant : Sexisme bienveillant.
	"Je recrute toujours des femmes mignonnes, les clients préfèrent."	"Compliment" qui réduit l'autre à son apparence : Sexisme bienveillant.
	"Tu connais la dernière sur les blondes ..."	Sous couvert de l'humour création d'un environnement humiliant : Sexisme masqué.
	"Magali au pilotage de l'équipe ? elle l'a voulu, alors faut pas hésiter à lui en demander plus."	Mise à l'épreuve des compétences et stéréotype "les femmes ne savent pas piloter" : Sexisme hostile.
Harcèlement sexiste ou sexuel	Le client met en doute la facturation de la comptable et veut parler uniquement à son chef.	Mise en question des compétences du fait du sexe de la personne : Sexisme hostile.
	"Alors, les filles c'est la réunion Tupperware ?"	Sous couvert de l'humour, dénigrement, humiliation : Sexisme hostile.
	Luc raconte régulièrement sur le ton de l'humour des moqueries sur les femmes de son équipe.	Propos sexiste répétés au caractère dégradant ou humiliant – harcèlement sexiste.
	Franck expose dans son bureau le calendrier de femmes dénudées offert par les collègues.	La connotation sexuelle crée une situation offensante, du harcèlement sexuel d'ambiance.
	A chaque départ en vacances, Camille fait parvenir aux collègues "une photo cool de fesses bronzées".	Ces photos ont une connotation sexuelle et créé une situation offensante.
Agression sexuelle	"Tu as mis ton décolleté pour moi ? J'adore !"	Propos humiliant à connotation sexuelle, faisant référence à une supposée intention aguicheuse.
	Dominique doit passer un soir chez son manager afin de discuter de sa promotion.	Forme de chantage dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.
	Ange a fait une erreur au bureau, Chris va tout arranger si Ange accepte d'avoir une relation sexuelle.	Tentative par la pression grave d'obtenir une relation sexuelle par le chantage.
	A la cantine, Claude met la main sur la cuisse de Chris et la caresse.	Atteinte sexuelle commise avec surprise (la cuisse).
	Après la réunion, Chris ramène Camille à son domicile, dans la voiture, il tente par surprise un baiser.	Atteinte sexuelle commise avec surprise (la bouche).
Dans l'équipe Marc régulièrement touche le sexe de ses collègues pour "détendre l'atmosphère."	Atteinte sexuelle commise avec surprise (le sexe).	
Dans le vestiaire de l'usine, Camille touche les seins de Claude, disant qu'il ne le referra plus, qu'il s'est égaré.	Atteinte sexuelle commise avec surprise (la poitrine).	
Dans le couloir, Camille donne une tape sur les fesses de Dominique.	Atteinte sexuelle commise avec violence et surprise (les fesses).	
Lors de la garde nuit, Claude obtient de force que Chris lui fasse une fellation.	Viol par pénétration bucco-génitale.	

Le Préventomètre
Page 1 - V 1.0
<http://www.prst-occitanie.fr>

NON MAIS, C'EST QUOI CETTE COM' ?

L'ambition de la campagne de communication

« **Non, mais c'est quoi ce travail !!?** »

est de créer une proximité avec la cible, en empruntant une expression du langage commun.

La tonalité choisie vise à toucher le plus grand nombre : petites entreprises, salariés, employeurs, jeunes !

Affiches et vidéos à la tonalité positive pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail

<http://www.prst-occitanie.fr/a/668/-non-mais-c-est-quoi-ce-travail--prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail/>



2024

Dès février : un VSST Tour

13 matinales, une date par département au sein des CCI

Et après ?

La mise en place d'un réseau d' « experts référents » par département qui s'engagent à former, sensibiliser les entreprises !

Agissement sexiste

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**.

Exemples :

« Ne fais pas ta blonde! »

« On ne peut pas demander à Paul de participer aux échanges et de prendre des notes car les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois. »

Agissement sexiste
Les violences sexistes et sexuelles au travail

"Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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."

L'introduction de la notion d'agissement sexiste dans le code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi vise à combattre le "sexisme ordinaire" auquel peuvent être confrontés les salariés : sexisme bienveillant, hostile, masqué ou subtil (cf. Lexique de base).

Les agissements sexistes peuvent se faire à l'encontre aussi bien des femmes que des hommes, mais le constat est que ce sont principalement les femmes qui sont visées. Ils peuvent aussi concerner l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Situations d'agissement sexiste

"On ne peut pas demander à Paul de participer aux échanges et de prendre des notes, c'est bien connu, les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois."

"Quand il y a trop de femmes dans une réunion, on perd beaucoup de temps, car elles sont trop bavardes."

De manière générale, en raison du sexe : railleries sous couvert de l'humour et commentaires sexistes, remarques sur la maternité ou la paternité, stéréotypes négatifs, incivilités ou marques d'irrespect, compliments ou critiques sur l'apparence physique.

Éléments constitutifs

Un ou plusieurs éléments de fait (comportement, propos, acte, écrit) subis par une personne, c'est-à-dire non désirés. Nécessité d'avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du salarié ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant. Existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne.

Conséquences pour les victimes

Il a pour effet de dévaloriser, d'inférioriser les victimes, de façon volontaire ou non. Il provoque du stress et, installé dans la durée, peut créer de la souffrance chez les individus qui le subissent, diminuer leur sentiment de compétence et leur ambition (turnover, journées de travail perdues, perte de qualité de la production, démotivation, retrait, ...) et perturber le fonctionnement de l'organisation de travail.

Sanctions encourues pour l'auteur

L'agissement sexiste n'est pas pénalement sanctionné.
La personne qui a commis les faits encourt une sanction disciplinaire.
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.

En savoir plus ...

L'agissement sexiste n'est pas sanctionné pénalement, en revanche, le code pénal définit des infractions qui peuvent être mobilisées en cas d'agissement sexiste.

L'outrage sexiste est le fait d'imposer à toute personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. 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 est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. 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.


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

Définitions : Fiche 01
V 1.0
<http://www.prst-occitainie.fr>

Harcèlement sexuel

article

L1153-1 code du travail

Propos ou comportements à **connotation sexuelle répétés** 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.

On assimile au harcèlement sexuel toute forme de **pression grave, même non répétée**, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Exemples : un employeur qui entre discrètement dans le vestiaire pendant que son salarié est en train de se changer, le caresse et l'embrasse dans le cou en lui disant que s'il est « gentil avec lui », il pourra progresser dans l'entreprise

Harcèlement sexuel d'ambiance au travail

Propos à connotation sexuelle répétés qui créent **une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier.**

Exemple : la victime entend régulièrement des blagues obscènes qui lui deviennent insupportables.



Harcèlement sexuel

Les violences sexistes et sexuelles au travail

Aucun salarié ne doit subir des **faits "constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés** qui soit portent atteinte à [la] dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à [l'encontre du salarié] une situation intimidante, hostile ou offensante."

Acte unique "consistant en **toute forme de pression grave, même non répétée**, exercée 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."

"Le harcèlement sexuel peut consister en un **harcèlement environnemental ou d'ambiance**, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables."

Situations d'harcèlement sexuel

Un collègue envoie à une salariée des SMS à caractère sexuel malgré son refus, sa gêne ou l'absence de réponse. Un supérieur hiérarchique propose d'accorder une promotion à une salariée en échange d'une relation sexuelle. Affichage d'images (posters, calendrier, ...) à caractère pornographique dans un local de travail (vestiaires, bureaux, ...).

Éléments constitutifs	<p>Actes répétés : C'est à dire au moins deux fois. La loi ne fixe pas de délai entre deux actes. Le non-consentement de la victime (actes imposés par l'auteur, subis et non désirés par la victime) sans exigence qu'il soit exprimé explicitement (silence face aux actes, demande d'intervention adressée à un collègue).</p> <p>Acte unique : En raison de sa gravité, un acte isolé suffit (demande de relations sexuelles, caresses, baisers, ...). C'est l'intention exprimée ou suggérée qui compte.</p> <p>Harcèlement d'ambiance : Des affichages à caractère sexuel ou sexiste, sans viser directement une personne, rendent l'environnement de travail intimidant ou offensant.</p>
Conséquences pour les victimes	<p>Au départ : Sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, baisse de l'estime de soi, sentiment de culpabilité et de honte pouvant évoluer vers une dépression.</p> <p>Puis, possible apparition d'une névrose traumatique : Retour en boucle de scènes traumatisantes humiliantes, angoisse avec manifestations physiques, terreur à l'idée d'aller au travail, cauchemars, insomnie, troubles de la mémoire ou de l'attention, position défensive de justification.</p> <p>Puis, éventuelles atteintes profondes de la personnalité : Bouffées délirantes, dépression grave, paranoïa, désorganisation psychosomatique, conduites addictives, tendances suicidaires pouvant aller jusqu'au suicide.</p>
Sanctions encourues pour l'auteur	<p>C'est un délit pénal, la peine encourue est de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende, peine augmentée 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.</p> <p>L'auteur risque également une sanction disciplinaire et la responsabilité de l'employeur peut être recherchée.</p>

En savoir plus ...

L'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, assimile le harcèlement sexuel à une discrimination fondée sur le sexe. Selon la fiche pratique élaborée par le défenseur des droits, la définition du harcèlement sexuel faite dans cet article n'est pas invocable devant le juge pénal. Elle ne peut être invoquée que devant le juge administratif ou civil.



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

Définitions : Fiche 02
V 1.0
<http://www.prst-occitanie.fr>

Agression sexuelle

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec **violence, contrainte, menace ou surprise** (article 222-22 code pénal) .

Contact physique sans consentement clair et explicite dans des parties du corps à connotation sexuelles : **sexe, fesses, cuisses, poitrines ; baisers ou frotter son sexe sur n'importe quelle partie du corps de la victime.**

Exemple : Embrasser une collègue par surprise y compris si elle ne dit pas clairement non ou ne se défend pas.

 **Agression sexuelle**
Les violences sexistes et sexuelles au travail

"Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise."
"Constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers."
"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."
L'acte de pénétration peut être : buccal, vaginal, anal, par le sexe, par le doigt ou par un objet.

Situations d'agression sexuelle

*Un collègue ou supérieur hiérarchique bloque une salariée contre un mur en lui touchant les fesses.
Un collègue sous prétexte de culture virile et de "blagues" entre hommes touche le sexe de son collègue.
Un collègue alors qu'il fait la bise à une autre personne l'embrasse de manière inattendue sur la bouche.
Lors d'une réunion, un salarié caresse de manière inopinée la cuisse de sa collègue.*

Éléments constitutifs

La matérialité de l'agression sexuelle est caractérisée par un contact physique entre l'auteur et la victime et une absence de consentement de celle-ci. L'auteur agit par violence, contrainte ou surprise. Il s'agit d'attouchements sur une partie du corps considérée comme intime (bouche, poitrine, cuisses, fesses, sexe).
L'élément moral est lié à la matérialité de l'infraction car il est difficile d'imaginer que l'auteur ne se rend pas compte de ses actes.

Conséquences pour les victimes

La victime est d'abord sidérée (impossible de parler ou de crier) et ne comprends pas la situation. Puis, elle est dissociée et ne peut pas prendre les décisions pertinentes (fuir, se défendre, trouver des solutions, ...).
L'agression se mémorise en lien avec le caractère émotionnel du traumatisme (odeurs, sensations, accès au temps et à l'espace peu clair). Les souvenirs interviennent de manière envahissante quand la victime est confrontée à des situations similaires.

Sanctions encourues pour l'auteur

L'agression sexuelle est un délit, la peine encourue est de 5 ans de réclusion et 75 000 euros d'amende 10 ans et 150 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.
Le viol un crime, il est puni de 15 ans de réclusion, 20 ans en cas de circonstances aggravantes, 30 ans lorsqu'il a entraîné la mort de la victime, perpétuité lorsqu'il est précédé, accompagné ou suivi de tortures ou d'actes de barbarie.
Dans les 2 cas, l'auteur risque également une sanction disciplinaire et la responsabilité de l'employeur peut être recherchée.

En savoir plus ...

En cas de viol, si la victime est majeure au moment des faits : Délai de prescription de 20 années révolues à partir de la date où le crime a eu lieu et non pas des premières démarches pour faire reconnaître l'infraction.
Si la victime est mineure au moment des faits : prescription de 30 années à partir de sa majorité.

En cas d'agressions sexuelles (autre que le viol) sur personnes majeures : Délai de prescription de 6 années après les actes. Si la victime est mineure de plus de 15 ans, le délai est de 10 années, quand la personne à moins de 15 ans, le délai est de 20 années. Dans les deux cas, le délai commence à courir à la majorité de la personne.

 Définitions - Fiche 03
V.1.0
<http://www.prt-occitanie.fr>
Financé dans le cadre de l'appel à projets dotation exceptionnelle PST4 - PRST

Suis-je concerné(e) par les VSST ?

Gwenaëlle
IARMARCOVAI,
médecin du travail

SMTI 82



Quizz Interactif Préventomètre : Qualifier

LE CONSENTEMENT

EXPLIQUÉ AVEC UNE TASSE DE THÉ

https://www.youtube.com/watch?v=S-50iVx_yxU

Séduction ou harcèlement sexuel?

Séduction	Harcèlement sexuel
Rapport d'égalité	Rapport de domination
Propos et comportements positifs, respectueux	Propos dénigrants, rabaissants, infériorisants, irrespectueux
La personne se sent bien et en sécurité	La personne se sent mal, humiliée, angoissée voire terrorisée et paralysée
Consentement	Non consentement



Une multiplicité de faits

- **des propos** : commentaires sur la vie sexuelle, demandes de nature sexuelle, remarques sur la tenue ou la silhouette
- **des gestes, des attitudes** : pincements, frôlements, contacts physiques, distanciation sociale
- **des comportements non verbaux** : utilisation de la pornographie (calendriers, posters), « regards qui déshabillent », gestes avec la langue, le sexe
- des cadeaux gênants, des invitations dans des lieux inappropriés ou des SMS à des horaires inhabituels



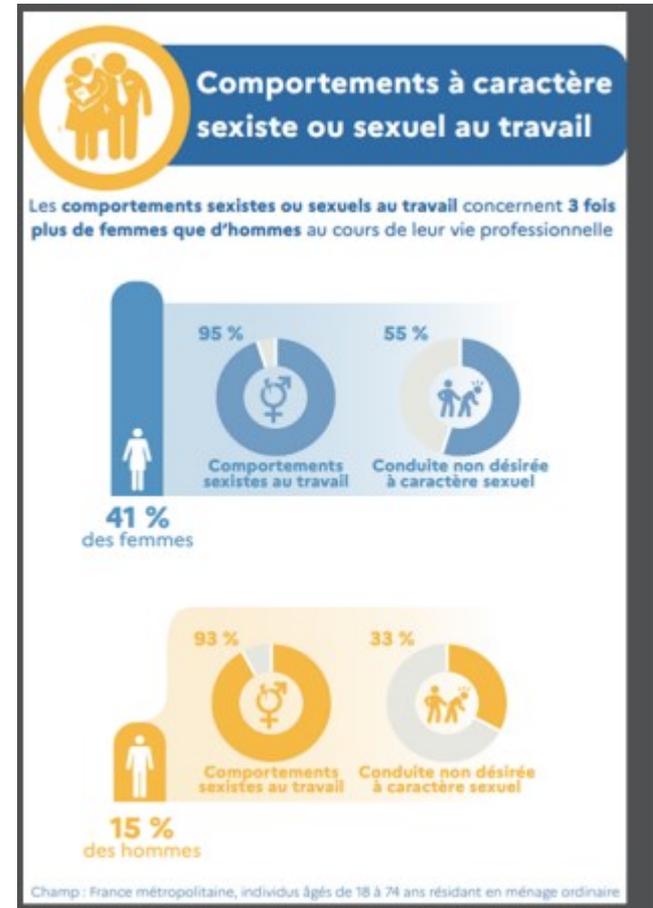
Harcèlement verbal, physique, visuel ou psychologique à visée sexuelle



Des femmes... mais aussi des hommes

Etude de l'IFOP pour le site d'information VieHealthy.com (Janvier 2018)

- **1 femme sur 3 (32%)** a déjà été harcelée sexuellement sur son lieu de travail / NB : 1 homme sur 13
- Patron, supérieur... mais surtout collègues et clients à l'origine du harcèlement
- **Effet âge : surexposition des jeunes**
- Dans 70% des cas les faits de harcèlement étaient ignorés de la Direction



Une multiplicité de formes

Une gradation...



Deux évaluations

- **Objective** (experts et tribunaux)
- **Subjective** (perception individuelle). Certains faits peuvent être anodins pour certains, offensants pour d'autres, avec des conséquences individuelles différentes pour un même fait.

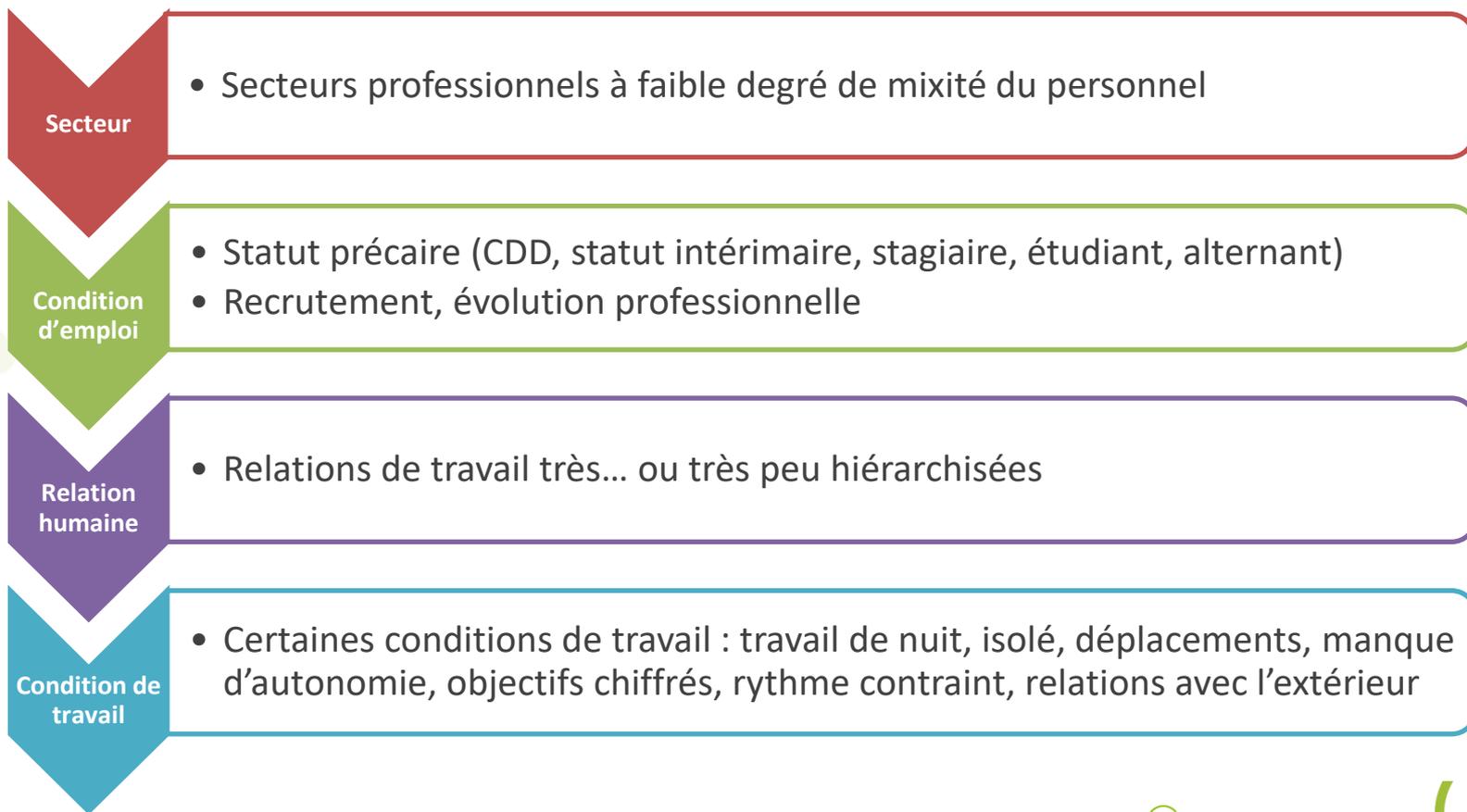


Des conséquences physiologiques et psychologiques

Sur les personnes exposées			Les impacts sur le collectif de travail	Les impacts sur l'entreprise
Les impacts psychologiques & physiques	Les impacts sur le travail	Les impacts sur la vie personnelle		
<ul style="list-style-type: none"> • Anxiété et dépression • Insomnies migraines • Nausées • Perte de confiance • Agressivité • Isolement • Addiction • Tentative de suicide 	<ul style="list-style-type: none"> • Détérioration des conditions de travail • Absentéisme, retard • Déconcentration • Mutation, refus de promotion, « mise au placard » <p>⇒ Perte de l'emploi pour 95% des « victimes » de harcèlement sexuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés avec le conjoint • Difficultés avec les enfants • Difficultés avec l'entourage 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiance de travail dégradée • Clivage entre les salarié-e-s • Absence d'entraide de soutien • Anxiété, Stress des témoins 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte de l'image • Démotivation des salarié-e-s, perte des talents • Obstacle à la Mixité F/H • Qualité de vie au travail amputée • Diminution de la performance • Risque de contentieux



Conditions de travail et d'emploi susceptibles d'entraîner un risque



Sources : Résultats enquêtes (CT 2013, Sumer, CSEP, Défenseur Droits)

Quelles réponses pour mon entreprise ?



Aline NEVEU,
psychologue du Travail

PREVALY





Prévention : le cadre légal

1

OBLIGATION

La prévention des VSST est **une obligation et doit être intégrée dans une démarche globale de prévention**

2

EVALUATION

De ce fait, il revient aux organisations **d'évaluer les risques**

3

ACTIONS

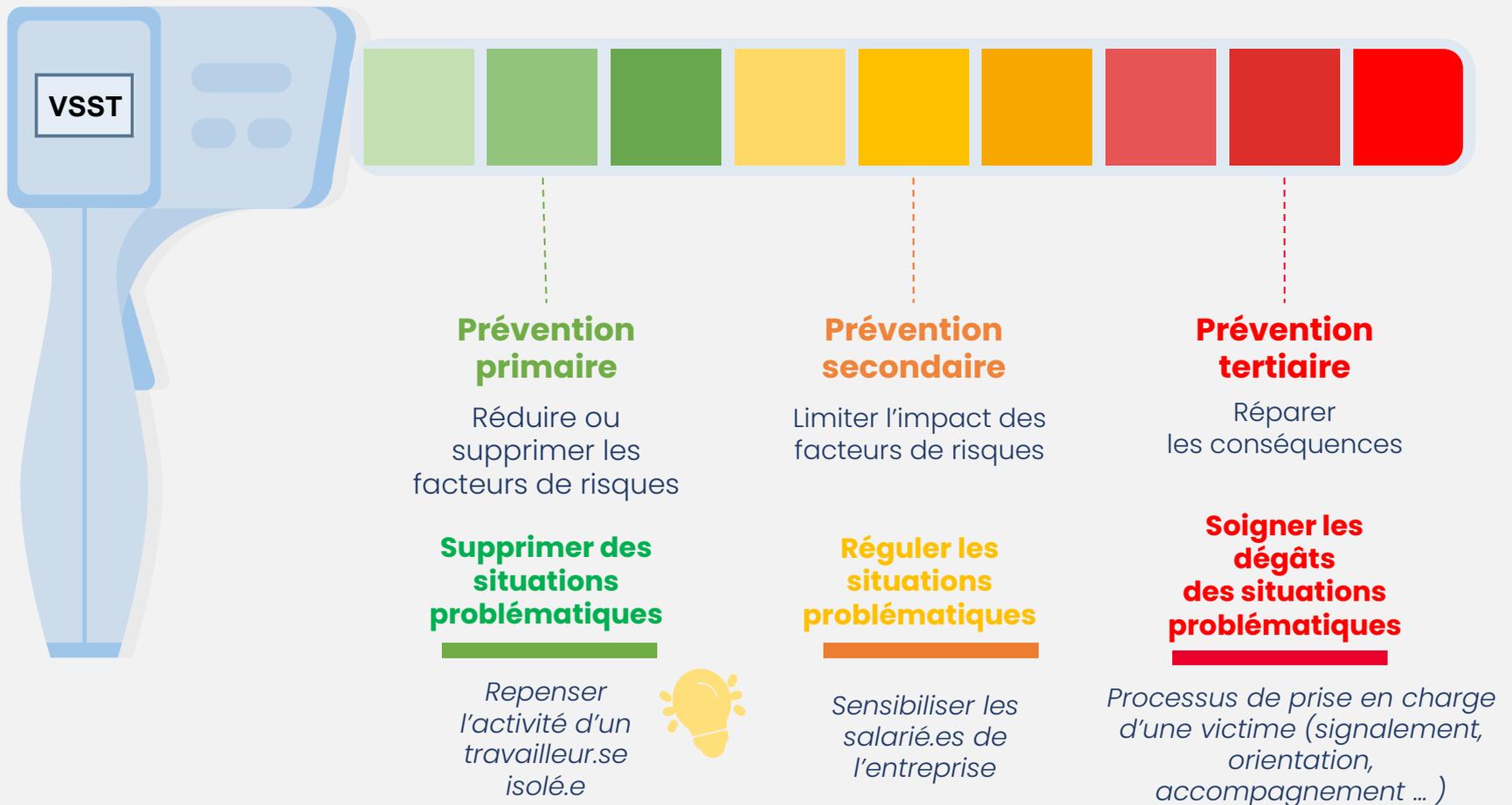
Et enfin, de **mettre en œuvre des actions de prévention** et des méthodes de travail

***Obligation générale de santé et sécurité** : Article L.4121-1 du Code du Travail.



3 niveaux de prévention

LES 3 NIVEAUX DE PRÉVENTION SONT INDISPENSABLES





Trois étapes pour développer sa culture de prévention

01

Faire un état des lieux
en
analysant l'existant

Vérifier sa conformité
avec le **cadre
réglementaire**

02

**Evaluer les facteurs
de risques** présents
dans l'organisation
du travail

**Repérer des
situations de travail
concrètes**

03

**Mettre en œuvre un
plan d'actions** pour
prévenir le risque de
violences sexistes et
sexuelles au travail

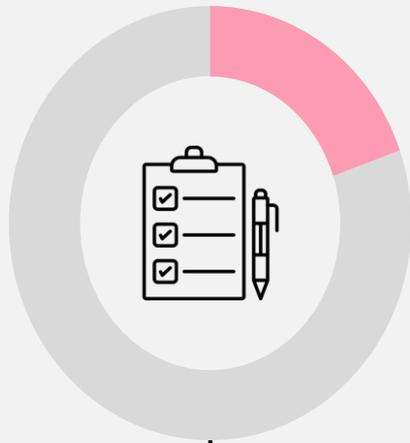


La mobilisation de l'employeur.e est essentielle



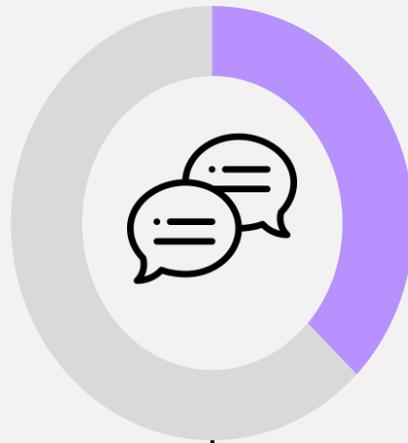


La méthode utilisée pour évaluer les VSST



Organiser

Définir l'organisation de la démarche avec un Groupe de travail : la méthodologie du recueil, le périmètre, la communication, le calendrier, etc...



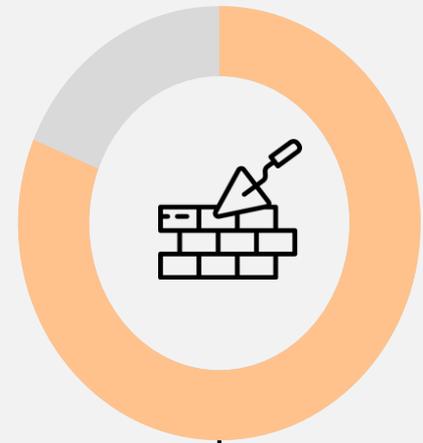
Recueillir

Animer les entretiens d'évaluation par groupe métier ou avec un groupe de travail paritaire en s'appuyant sur une grille d'évaluation



Analyser

Discussion autour des facteurs de risques repérés



Construire

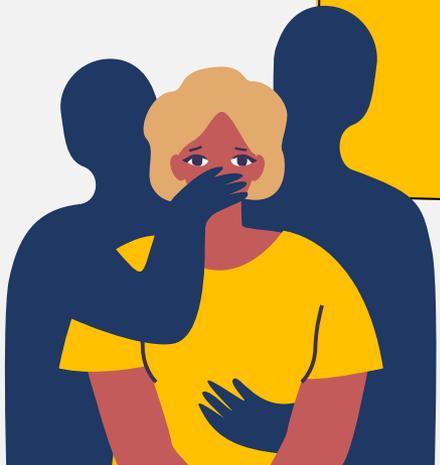
Construction du plan d'action avec un groupe de travail



Exemple d'action en entreprise

Les salarié.es ont exprimé
être victimes de propos à
connotation sexistes et
sexuels lors des échanges
avec leurs clients et
prestataires

Bureau d'étude de 80
salarié.es





Exemple d'action en entreprise



Direction

Comprendre le contexte et les enjeux de l'organisation
Engagement de la Direction



Salariés

Recueillir les éléments essentiels liés aux VSST dans l'Organisation de Travail à l'aide de l'outil d'évaluation lors d'ateliers



Groupe de Travail

Groupe de travail représentatif et acteur de la démarche (Direction, Réf HS, RH, managers, salariés)



Groupe de Travail

Synthèse des éléments relevés dans le diagnostic, présenté au Groupe de Travail



Groupe de Travail

Présentation des concepts liés aux VSST
Définition de la méthode
Mise en place de l'organisation de l'intervention



Groupe de Travail

Réflexion et décision collective sur les actions à mener



Exemple d'actions en entreprise

Construction du plan d'actions

6



- Formation des managers et salarié.es
- Soumettre aux clients et prestataires une charte précisant la tolérance 0 concernant les comportements sexistes et sexuels envers les salarié.es, signée par la Direction
- Communiquer plus largement les procédures de signalement, nom des référents harcèlement sexuel, l'accompagnement des victimes et leurs orientations vers des professionnels dédiés
- Limiter au maximum les réunions de travail à l'extérieur des bureaux (ex : restaurant, café..)
- Mettre en place des affiches qui sensibiliseraient dans les locaux des agences
- ...



Des outils en ligne

Accès rapide :
 → Accueil
 → Obligations légales
 → Facteurs de risque
 → Existant
 → D.2.2

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 ...

<input checked="" type="radio"/> Jamais / Non	0
<input type="radio"/> Plutôt non / Parfois	0
<input type="radio"/> Plutôt oui / Souvent	0
<input type="radio"/> 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 ?

<input checked="" type="radio"/> Jamais / Non	0
<input type="radio"/> Plutôt non / Parfois	0
<input type="radio"/> Plutôt oui / Souvent	0
<input type="radio"/> Toujours / Oui	0

Le Préventomètre
 des violences sexistes et sexuelles au travail

	Etes-vous concernés ?	De quoi s'agit-il ?
Environnement de travail sain	"Nous mettons régulièrement des actions spécifiques pour lutter contre le harcèlement"	Partage positif, engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
	"Les nouvelles normes ont permis d'être au courant de notre politique "zéro harcèlement"	Action d'information et de sensibilisation en direction des personnes nouvellement recrutées.
Aiguillage positif	"Je suis que j'ai pu compter sur les membres de mon équipe à ce que j'ai demandé ou des problèmes."	Ambiance de coopération, de confiance propice à un accompagnement cas et au signalement au cas de fait.
	"Toutes choses, nous avons organisé 17 jours de formation pour lutter efficacement contre le harcèlement"	Action collective de sensibilisation afin de susciter une culture non-violente dans l'entreprise.
Harmonisation des pratiques	"Nous, les filles, le travail est organisé en suivant la charte de la parité/égalité hommes/femmes."	Action collective d'articulation des temps de vie qui inclut une grande partie des entreprises saines.
	"Je suis que je me souviens, je me souviens de la difficulté que j'ai eu à parler à mon supérieur"	Manque de formalité de gestion, reconnaissance de la complexité des personnes.
Harmonisation des pratiques	"Ma collègue, mes collègues, mon bureau, mon service, avec moi, avec moi, avec moi..."	Clair de terrain avant tout effet de créer un environnement sain/positif / réponse harmonisée.
	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	"Complément" qui réagit à son propre sentiment de bien-être.
Harmonisation des pratiques	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Non-couverture de l'ensemble des situations d'un accompagnement formel / Sécurité matérielle.
	"Même si je n'ai pas de problèmes, je n'ai pas de problèmes..."	Mise à l'épreuve des compétences et détermination des personnes ne pouvant pas gérer / Sécurité humaine.
Harmonisation des pratiques	"Le client est en danger, la situation est dangereuse, le client est en danger..."	Mise en question des compétences de fait du fait de la parité/égalité hommes/femmes.
	"Nous, les filles, c'est la situation, l'accompagnement..."	Non-couverture de l'ensemble des situations d'un accompagnement formel / Sécurité humaine.
Harmonisation des pratiques	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Projet de travail réparti au caractère dérogatoire du harcèlement - Sécurité humaine.
	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	La communication ouverte crée une situation favorable au harcèlement - Sécurité humaine.
Harmonisation des pratiques	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Ces pratiques ont une répercussion positive et créent une situation favorable.
	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Projet de travail réparti au caractère dérogatoire du harcèlement - Sécurité humaine.
Harmonisation des pratiques	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Projet de travail réparti au caractère dérogatoire du harcèlement - Sécurité humaine.
	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Projet de travail réparti au caractère dérogatoire du harcèlement - Sécurité humaine.
Harmonisation des pratiques	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Projet de travail réparti au caractère dérogatoire du harcèlement - Sécurité humaine.
	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Projet de travail réparti au caractère dérogatoire du harcèlement - Sécurité humaine.
Harmonisation des pratiques	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Projet de travail réparti au caractère dérogatoire du harcèlement - Sécurité humaine.
	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Projet de travail réparti au caractère dérogatoire du harcèlement - Sécurité humaine.
Harmonisation des pratiques	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Projet de travail réparti au caractère dérogatoire du harcèlement - Sécurité humaine.
	"Je n'ai jamais eu de problèmes, je n'ai jamais eu de problèmes..."	Projet de travail réparti au caractère dérogatoire du harcèlement - Sécurité humaine.

Le Préventomètre
 Page 1 - 1/10
 http://www.prst-occitanie.fr

Signaler et traiter les situations de violence

4 La trame de l'entretien

Accueillir la victime présumée
 En amont de l'entretien, une attention est apportée aux conditions d'accueil (horaire, local, confort...).

Introduire l'entretien
 • Se présenter, présenter la place et son rôle dans le cadre du processus de signalement ;
 • Parler d'un ton calme et rassurant ;
 • Présenter les objectifs de l'entretien, les modalités concrètes du déroulement et les suites ;
 • Rappeler les droits de la personne : rappeler notamment que les personnes victimes de VSST ainsi que les témoins font l'objet d'une protection particulière garantie par le Code du travail ;
 • Vérifier la compréhension par la personne accueillie des éléments présentés.

Identifier les faits
 Inviter tout d'abord, la personne à s'exprimer de manière globale sur les faits à l'origine du signalement en précisant que vous allez ensuite revenir sur les éléments de détails.
 Revenir ensuite sur les éléments présentés et lui demander des précisions portant notamment sur :
 • Date et contexte du commencement des faits (groupes, comportements, actes) ;
 • Lieux et dates des différents faits ;
 • Sa réaction au moment où les faits ont eu lieu ;
 • Expression de sa part d'une désapprobation, d'un non-consentement ou d'un refus ;
 • La réaction de l'auteur des faits suite à cette éventuelle désapprobation, non-consentement, refus (sur le moment, incidences par la suite sur les relations de travail) ;
 • Présence ou non de témoins des faits (si oui, leurs noms) ;
 • Existence d'éléments attestant des faits (textos, courriels, photos, petits mots, lettres, ...) ;
 • Constaté avec les faits, les échanges éventuels avec des personnes de la structure (collègues, services RH, CSE, ...) et/ou des personnes extérieures à la structure (inspection du travail, services de prévention et de santé au travail, médecin traitant, associations, ...) ;
 • Constaté avec les faits, présentation éventuelle des faits au responsable hiérarchique (dates, moyens, réaction, ...) ;
 • Connaissance d'autres personnes ayant fait l'objet de faits similaires par la même personne.

Caractériser la perception, le ressenti
 • Ressenti notamment en lien avec les déclarations légales des faits : intimidée, humiliée, dégradée, offensée, ... ;
 • Impact sur sa vie professionnelle / personnelle ;
 • Impact sur sa santé (insomnie, anxiété, prise de poids, prise de médicaments, ...) ;
 • Projection sur la suite de ses relations de travail avec l'auteur des faits dont son souhait de mise en œuvre de mesures temporaires (temps de réflexion) pour éviter des contacts avec l'auteur des faits ;
 • Offre d'une aide médicale, psychologique (fournir la liste des ressources nationales et locales).

Informez la personne
 • Détails pour la transmission d'éléments complémentaires à l'appui de son témoignage ;
 • Prochaines échéances de la procédure ;
 • Rappel de la possibilité de se faire assister/accompagner (représentants du personnel, inspection du travail, médecine du travail, Défenseur des droits) en lui transmettant, par exemple, une fiche avec les coordonnées de l'ensemble de ces acteurs.

[Comment intégrer le risque genré dans votre évaluation des risques professionnels ? - Plan Régional Santé Travail Occitanie \(prst-occitanie.fr\)](http://prst-occitanie.fr)

[Outils pour intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque professionnel à part entière - Plan Régional Santé Travail Occitanie \(prst-occitanie.fr\)](http://prst-occitanie.fr)

Calendrier des animations en Occitanie

Sophie PANTEL,
chargée de mission
PRST

DREETS Occitanie



Le VSST Tour

Les matinales organisées de février à avril dans les CCI territoriales,
animées par l'association ID3

Un format atelier « pratico-pratique » pour outiller les entreprises en 3h
(9h30 -12h avec un buffet en suivant) :

- Des Quiz/questions /sondages
- Décryptage de vidéos
- Présentation des outils (fiches ; préventomètre ; DUEvRP ; ..)
- Présentation des acteurs ressources
- Des échanges



Fil conducteur des matinales

- Repérer l'ampleur du phénomène
- Prendre conscience du phénomène
- Intégrer les définitions légales comme des outils de compréhension et de diagnostic
- Repérer des situations de violences
- Identifier les obligations de l'employeur en matière de VSST
- Identifier les éléments de la prévention en matière de VSST
- Se projeter sur les VSST dans son entreprise: diagnostiquer les situations de travail
- Agir

Webinaire de conclusion des matinales : Le 11 juin à 14h30





VSST Tour Occitanie 2024

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

13 matinales organisées par les CCI d'Occitanie dans le cadre du Plan Régional Santé au Travail



Inscrivez-vous à l'étape de votre choix :

[Auch le 06 février](#)
[Tarbes le 08 février](#)
[Toulouse le 29 février](#)
[Foix le 05 mars](#)
[Albi le 12 mars](#)
[Montauban le 14 mars](#)

[Cambes le 15 mars](#)
[Perpignan le 21 mars](#)
[Carcassonne le 22 mars](#)
[Montpellier le 28 mars](#)
[Nîmes le 29 mars](#)
[Mende le 02 avril](#)
[Rodez le 04 avril](#)

QUESTIONS - REPONSES

PROGRAMMES DES RDV SECURITE 2024

Disponible en février

NOS REPLAYS sont disponibles
ICI

Tous les outils VSST – PRST sont
disponibles

ICI

