RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Repères

Partie 1 Élaborer le plan de prévention

Avec qui travailler sur les 3 niveaux de prévention des VSST ?

Entreprises de plus de 11 salariés

Objectifs

- Identifier les acteurs de la prévention des VSST
- Mobiliser les personnes ressources

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), cette fiche a pour objectif de permettre aux entreprises **d'identifier les acteurs à mobiliser pour agir sur les 3 niveaux de prévention. Vous trouverez dans cette fiche des repères pour les entreprises de plus de 11 salariés dotées d'un CSE.**

NOTRE CONSEIL

La loi prévoit que, dans les entreprises de plus de 11 salariés, chaque CSE désigne parmi ses membres un ou une référent « harcèlement sexuel ou agissements sexistes ». Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, la loi impose également à l'employeur de nommer un ou une référente entreprise.
L'Anact conseille à toutes les entreprises dotées d'un CSE, quelle que soit leur taille, de se doter d'un binôme de référent, même si la loi ne l'impose pas.

Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)
anact.fr

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne

Avec qui travailler à la prévention des VSST dans les entreprises de plus de 11 salariés ?

S'appuyer sur les acteurs du dialogue social et du dialogue professionnel

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés. A ce titre, il doit piloter trois niveaux de prévention en s'appuyant sur le dialogue social et le dialogue professionnel.

- **Le dialogue social** renvoie à l'ensemble des échanges, négociations, consultations et interactions entre l'employeur (ou ses représentants) et les représentants du personnel (membres du CSE, commission Santé sécurité et conditions de travail - SSCT, délégué syndical, etc.).
- **Le dialogue professionnel** renvoie à l'ensemble des échanges et interactions formels ou informels entre les acteurs au sein d'une entreprise : les salariés, le management intermédiaire, la direction, les représentants des ressources humaines, préventeurs, etc.

Dans le cadre d'une démarche de prévention des VSST, ces deux groupes d'acteurs ont un rôle à jouer à chaque niveau de prévention. Leurs interventions doivent se renforcer mutuellement pour une meilleure efficacité.

DIALOGUE SOCIAL ET DIALOGUE PROFESSIONNEL SE COMPLÈTENT POUR AGIR SUR LES 3 NIVEAUX DE PRÉVENTION

Les enjeux de la prévention des VSST pour les acteurs du dialogue social

Pour la direction

Différents enjeux doivent inciter une direction à s'engager en matière de prévention et appliquer une tolérance zéro vis-à-vis des VSST :

- enjeux réglementaires : il s'agit de répondre aux **obligations de santé et de sécurité**, les VSST constituant un **risque professionnel** à part entière ;
- enjeux de **climat** interne, de **fidélisation du personnel** et **d'attractivité** ;
- enjeux de **réputation et d'image** ;
- enjeux **économiques** (par exemple : coûts des arrêts de travail ou des démissions que peuvent engendrer des actes et propos inappropriés ou interdits par la loi).

Financé par l'Union européenne

Pour le CSE

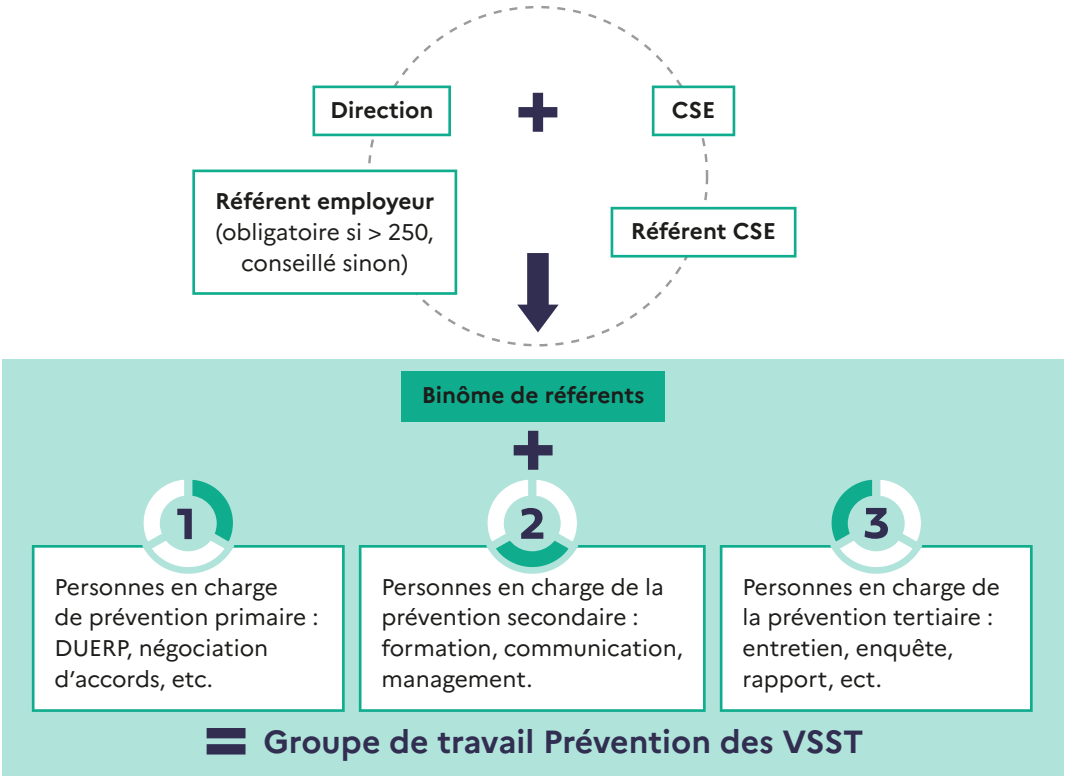
La loi prévoit que le Comité social et économique (CSE) désigne un référent VSST.
Le rôle du CSE et de tout représentant du personnel consiste à faire le lien entre les salariés et la direction ainsi qu'à **représenter les salariés** face à l'employeur pour des revendications personnelles ou collectives.
Les représentants du personnel disposent d'un **droit d'alerte** s'ils identifient un cas d'atteinte aux droits des salariés, ce qui s'applique en cas de violences sexuelles et sexistes au travail ou d'autres discriminations.
Quant à la **commission SSCT** (Santé, sécurité et conditions de travail), quand elle existe, son rôle est de **contribuer à la prévention et la protection de la santé des salariés y compris face aux risques de VSST.**

NOTRE CONSEIL

Pour initier la démarche de prévention, la direction peut décider, en concertation avec le CSE, de la création d'un **groupe de travail sur la prévention des VSST** en s'appuyant sur les instances existantes. Ce groupe de travail aura pour mission **d'organiser, de coordonner les 3 niveaux de prévention** et de **mobiliser les personnes internes et externes** nécessaires à la bonne réalisation des actions. Il veillera, dans ce cadre, à faire des propositions pour articuler le dialogue professionnel et le dialogue social.
Il revient à l'employeur de prendre les décisions permettant de mettre en place les mesures de prévention des VSST adaptées.

FICHE REPÈRES Comment mettre en place un groupe de travail sur la prévention des VSST ?

ACTEURS INTERNES POUR LA PRÉVENTION DES VSST – ENTREPRISES DE PLUS DE 11 SALARIÉS AVEC UN CSE



Pour vous organiser, nous vous recommandons de consulter les fiches ci-dessous :

FICHE REPÈRES Comment débuter la démarche de prévention des VSST ?
FICHE REPÈRES Comment identifier les missions et les moyens des référents ?

Financé par l'Union européenne

1

Qui associer pour concevoir et mettre en œuvre les actions de prévention primaire des risques de VSST ?

Objectifs

Il s'agit d'agir en amont pour :

- limiter les **facteurs organisationnels de risques** de violences sexistes et sexuelles qui peuvent agir sur la santé physique, mentale et psychique des personnes qui travaillent dans l'entreprise ;
- développer ou renforcer **les facteurs ressources** en prévention ;
- intégrer les VSST dans le **DUERP** et dans le plan de prévention **Papripact** ;
- créer des **outils de prévention** permettant d'agir au niveau de l'organisation : charte, espaces de discussion, dispositif et livret d'accueil, questionnaire VSST, etc. ;
- contribuer à la politique de l'entreprise en matière **d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

Pour identifier les personnes à associer aux actions de prévention primaire des VSST, posez-vous les questions suivantes :

- Qui associer pour :
  - **élaborer** de telles mesures et les piloter ?
  - faire le **lien avec le DUERP** et le Papripact ?
  - faire **le lien avec** la préparation des **négociations** ?
  - **évaluer** les actions mises en place ?
- Avez-vous besoin de l'appui d'acteurs externes ?

Les acteurs internes concernés

La direction

Le degré d'implication de l'entreprise en matière de prévention primaire des VSST dépend en premier lieu de **l'engagement de la direction** à limiter les risques en amont. Pour initier et légitimer la démarche, elle doit porter une politique claire de prévention et incarner la tolérance zéro de l'entreprise. Elle peut, à ce titre, définir et communiquer sur un engagement formalisé : par exemple, dans un accord QVCT Égalité professionnelle femmes - hommes, dans le règlement intérieur ou encore dans une charte, et s'assurer de la mise en œuvre effective de ces engagements.

Les représentants du personnel

Avec la commission Santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) quand elle existe, le CSE a pour rôle de proposer des actions de prévention sur les 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) et de contribuer à les déployer.

Les référents VSST

En complément de leur contribution éventuelle au pilotage de la démarche de prévention et de leur participation au groupe de travail sur la prévention des VSST, les référents contribuent à élaborer et mettre en place des actions de prévention primaire telles que :

- l'identification des facteurs de risques organisationnels des VSST, des unités/postes exposés et des ressources existantes en prévention ;
- la contribution à la mise à jour du DUERP ;
- la mise en place si besoin d'un questionnaire interne sur les VSST ;
- l'appui à la préparation de la négociation d'un accord ou d'un plan d'action d'égalité professionnelle avec un volet sur la prévention des VSST ;

Financé par l'Union européenne

- le suivi de la mise en place des actions de prévention des VSST du Papripact dont les mesures de prévention primaire (portant sur l'organisation, la mixité, les conditions d'emploi et de travail, les collectifs de travail, l'articulation des temps).

Le responsable RH ou la personne en charge de cette fonction

Le service des Ressources humaines contribue à mettre en place le plan de prévention des VSST sur les trois niveaux, dont le niveau primaire. Des actions spécifiques peuvent concerner les processus RH : actions de prévention dédiées au processus d'embauche, au parcours d'intégration, etc.

L'équipe de management

Au-delà de leur rôle de relais de l'engagement de la direction, les manageurs participent de différentes façons à la prévention primaire des VSST. Ils peuvent identifier les facteurs organisationnels de risques dans leur unité de travail, être à l'écoute de la parole de chacune et chacun, favoriser la remontée d'informations, réguler les tensions en amont des problèmes, être garant du cadre de travail commun (information, régulation), favoriser l'égalité femmes-hommes dans les parcours, etc.

Les équipes

A l'occasion de l'actualisation du DUERP notamment, les salariés peuvent contribuer à l'analyse de leur situation de travail dans l'objectif de repérer les facteurs organisationnels de risques de VSST et proposer des mesures d'organisation du travail. Ces éléments seront notamment retranscrits dans le document unique.

Pour aller plus loin :

▸ Partie 3 du kit : Prévenir en amont les risques de VSST

2

Qui associer pour concevoir et mettre en œuvre les actions de prévention secondaire ?

Objectifs :

Il s'agit ici d'apprendre à reconnaître et détecter en amont les situations de VSST par :

- les actions **d'informations obligatoires** ;
- des **actions de sensibilisation** à destination de l'ensemble des salariés (avec une attention particulière pour les nouveaux arrivants) ;
- **des actions de formation spécifiques pour certains acteurs de l'entreprise.**

Pour identifier les personnes à associer aux actions de prévention secondaire, posez-vous les questions suivantes :

- Qui associer pour :
  - **échanger et élaborer** ces mesures ?
  - **les mettre en œuvre** ?
  - **évaluer** les actions mises en place ?
- Avez-vous besoin de l'appui d'acteurs externes ?

Les acteurs internes concernés

La direction

Il lui revient de valider les actions adaptées à la prévention secondaire et d'allouer des moyens nécessaires tels que du temps en ressources humaines internes ou un budget spécifique permettant de mettre en œuvre les actions d'information, de sensibilisation et de formation (formation commune et formations spécifiques pour le comité de direction, les référents, les manageurs, etc.).

Financé par l'Union européenne

Le CSE

Il peut être associé au plan d'action et doit être consulté sur l'actualisation du règlement intérieur afin que soient intégrées les mentions obligatoires concernant les VSST.

Les référents VSST

Ils contribuent à élaborer et mettre en place des actions de prévention secondaire telles que :

- l'information du personnel (sur les interdictions, les sanctions, les personnes à contacter, etc.),
- les actions de sensibilisation (pour repérer les formes de sexisme, signaler les cas éventuels, etc.),
- la co-construction du dispositif d'information et des supports de communication,
- la co-construction et l'animation des temps de sensibilisation internes voire des formations.

Manageurs ou responsables directs

Ils jouent un rôle pour :

- relayer les informations, sensibiliser au quotidien,
- détecter des signes avant-coureurs (plaintes, malaises au sein de l'équipe, comportements inappropriés, etc.).

Les équipes

Elles participent aux temps de sensibilisation, d'échanges ainsi qu'aux formations qui les concernent.

3 Qui associer à la conception et la mise en œuvre des actions de prévention tertiaire des VSST ?

Objectifs :

Il s'agit ici d'organiser le **signalement et le traitement des signalements** de VSST par les actions suivantes :

- mettre en place des **procédures** en cas de situations de VSST (signalement, enquête) ;
- s'assurer de leur bonne **mise en œuvre** ;
- **accompagner** l'ensemble des **personnes concernées** (victimes, témoins, personnes mise en cause, manageurs, équipes, etc.).

La prévention tertiaire comprend toutes les actions liées au traitement d'un cas de VSST : le recueil du signalement, la procédure, les entretiens et les enquêtes, l'accompagnement de la victime, de la personne mise en cause et de l'équipe. L'information sur la procédure de traitement des cas et sur les droits des victimes doit contribuer à encourager la libération de la parole dans un cadre adapté.

Une approche collaborative entre les acteurs, un engagement de la direction, et une communication claire auprès des équipes sont essentiels pour mener ces actions de prévention tertiaire.

Pour savoir qui associer en prévention tertiaire, posez-vous les questions suivantes :

- Qui doit contribuer à **concevoir la procédure de traitement** des cas ?
- Qui doit être chargé de :
  - **mener les entretiens** en cas de signalement ?
  - **conduire l'enquête** (sous la responsabilité de l'employeur) quand un harcèlement sexuel ne peut être écarté ?
  - **proposer des actions** à mettre en place pour améliorer dans la durée le processus de signalement et de traitement des cas ?
  - **évaluer la procédure** de traitement des cas ?
- De quelles compétences externes auriez-vous besoin ?

Financé par l'Union européenne

Les acteurs internes

Les référents VSST

Ils contribuent à élaborer et mettre en place des actions de prévention tertiaire telles que :

- la procédure écrite de recueil et de traitement des signalements de VSST,
- le recueil des signalements (de la victime ou du témoin),
- les mesures d'accompagnement des personnes concernées (en lien avec le service RH, par exemple),
- l'analyse a posteriori des cas traités pour améliorer la procédure de signalement et identifier les facteurs de risques organisationnels de VSST.

Le dirigeant, le responsable RH ou les manageurs

Ils ont un rôle à jouer pour :

- assurer une prise en charge rapide et confidentielle des signalements,
- accompagner les victimes, les personnes mises en cause et les équipes,
- mettre en place les sanctions adaptées (jusqu'au licenciement si nécessaire).

ATTENTION

C'est à l'employeur que revient la responsabilité de qualifier les faits et de sanctionner.

Le CSE

- Il est consulté sur les procédures de signalement et d'enquête.
- Il peut déclencher ou mener sa propre enquête

Les personnes en charge des enquêtes

Il peut s'agir des référents VSST désignés par le CSE ou l'employeur - si leur lettre de mission ou périmètre de mandat le prévoient -, et de membres du groupe de travail sur la prévention des VSST, par exemple. Ils sont alors chargés de :

- réaliser les entretiens d'enquête ;
- rédiger le rapport d'enquête.

Les experts en interne

Il peut s'agir de membres du service juridique, du service qualité ou de fonctions transverses, tels que préventeur, responsable QVCT, psychologue du personnel, service social, médecin du travail, etc.

Les salariés

Ils peuvent signaler, en tant que témoin, les faits de VSST- si la victime est d'accord et ne le fait pas d'elle-même ou si elle est en danger.

Pour organiser les actions de prévention tertiaire, nous vous recommandons de consulter les fiches ci-dessous :

▸ Partie 5 du kit Mettre en place un dispositif de traitement des VSST

▸ FICHE RESSOURCES Les contacts internes et externes en cas de VSST

Financé par l'Union européenne

Acteurs externes à mobiliser

Voici une représentation non exhaustive des acteurs externes que vous pouvez mobiliser sur les 3 niveaux de prévention, en complément des compétences internes :

ACTEURS EXTERNES MOBILISABLES POUR LA PRÉVENTION DES VSST – ENTREPRISES DE PLUS DE 11 SALARIÉS AVEC UN CSE

Ressources externes pour le groupe de travail sur la prévention des VSST

1

- SPST, organismes de prévention
- Dreets
- Organisations syndicales et patronales
- Cabinets conseils spécialisés
- Fédérations, branches
- Anact, Aract

2

- Organismes de formation, Opco
- Anact, Aract
- Chambres consulaires
- Cabinets conseils et formation
- Fédérations, branches
- Organisations syndicales et patronales
- Associations spécialisées

3

- SPST
- Police ou gendarmerie
- Associations spécialisées d'aide aux victimes
- Avocats, juristes
- Contrôleurs sécurité des Carsat, Inspection du travail, Conseil des prud'hommes
- Organisations syndicales et patronales
- Maisons de justice et du droit
- Défenseur des droits
- Procureur de la République

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne