RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Repères

Partie 1 Élaborer le plan de prévention

Comment travailler ensemble sur les 3 niveaux de prévention ?

Entreprises de moins de 11 salariés ou en situation de carence de CSE

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** (primaire, secondaire, tertiaire). Vous trouverez dans cette fiche **des repères destinés aux entreprises de moins de 11 salariés – ou en carence de CSE.**

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 ?

C'est à **l'employeur** que revient la **responsabilité d'initier et piloter la démarche de prévention** de façon à prévenir les risques au travail. Dans une TPE où les ressources internes sont plus limitées en nombre, et éventuellement en expertise, sur les sujets de prévention, il est stratégique de **s'appuyer sur les réseaux professionnels locaux externes.**

Les raisons d'agir en prévention

Pour répondre à ses enjeux de santé et sécurité au travail, le dirigeant ou la dirigeante doit considérer les VSST comme un **risque professionnel** à part entière. La **réputation et l'image** de l'entreprise représentent d'autres raisons d'agir en prévention de VSST de même que les **enjeux économiques** (arrêts de travail, démissions que peuvent engendrer des actes et propos inappropriés ou interdits par la loi). Par ailleurs, en affichant et appliquant une politique de tolérance zéro vis-à-vis des VSST, l'entreprise contribue à **fidéliser son personnel** et **développer son attractivité.**

NOTRE CONSEIL

Même si la loi ne l'y oblige pas, le dirigeant d'une entreprise sans CSE peut faire le choix de **s'appuyer sur un salarié volontaire** pour agir en tant que référent harcèlement sexuel et agissements sexistes. **Le travail de la direction en binôme avec ce référent** permettra d'enrichir la démarche de prévention – sachant que l'employeur reste, dans tous les cas, responsable de la santé et sécurité des salariés.

Dirigeant + **Référent VSST** (conseil Anact) = **Binôme de prévention des VSST**

Le rôle d'un binôme dirigeant et salarié référent de prévention VSST peut consister à :

- organiser et structurer la prévention sur les 3 niveaux ;
- mobiliser des personnes internes et externes selon les besoins identifiés.

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

- Partie 1 du kit « Élaborer le plan de prévention »
- Partie 2 du kit « Définir la mission du référent VSST »

Financé par l'Union européenne

1

Qui associer pour concevoir et mettre en œuvre la prévention primaire des VSST ?

Objectifs

En prévention primaire, il s'agit d'intervenir en amont des risques de VSST pour :

- **limiter les facteurs de risques** liés à l'organisation du travail - qui peuvent avoir des effets sur la santé physique, mentale et psychique du personnel ;
- **développer ou renforcer** les ressources en prévention (mesures portant sur l'organisation du travail, dispositif d'accueil des nouveaux embauchés intégrant des mesures de prévention des VSST, charte ou code de conduite, dialogues réguliers avec les salariés, sur les conditions de travail, etc.) ;
- **intégrer les VSST dans le DUERP et dans le plan de prévention.**

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

- Qui associer en interne pour :
  - **débattre de ces mesures**, les élaborer ?
  - **les mettre en œuvre** et les piloter ?
  - **évaluer leur efficacité** ?
- De quelles compétences externes auriez-vous besoin ?

Les acteurs internes concernés

Il est stratégique pour le **dirigeant** ou l'employeur de porter personnellement la démarche de prévention des VSST. Ce portage, qui doit conduire à la définition et au déploiement d'actions adaptées, peut s'accompagner **d'une communication active** sur le fait que l'entreprise ne tolère pas les VSST. La direction peut également montrer, dans les discours et les actes, l'importance accordée aux valeurs de respect et d'égalité au sein de la structure.

Parmi les actions à mettre en œuvre par le dirigeant avec l'appui éventuel du référent, s'il a fait le choix d'en nommer un :

- **Limiter les situations à risque de VSST**
  Par exemple, encadrer les activités isolées, les situations de travail à huis clos, les déplacements professionnels.
- **Adapter les espaces de travail**
  Prévoir un environnement de travail favorisant la sécurité : espaces bien éclairés, cloisons vitrées, vestiaires séparés femmes/hommes, etc.
- **Identifier plus largement les facteurs organisationnels et les ressources** pour la prévention des VSST.
- **Favoriser le dialogue** en interne et les pratiques d'entraide pour réduire les risques.

Les salariés peuvent contribuer aux mesures de prévention primaire en prenant part aux échanges sur leur situation de travail ainsi qu'à l'analyse de leur activité dans l'objectif de repérer les risques de VSST et de proposer des mesures de prévention. Ces éléments seront notamment à retranscrire dans le DUERP.

Acteurs externes mobilisables

Pour bénéficier d'un appui dans l'élaboration d'une politique préventive :

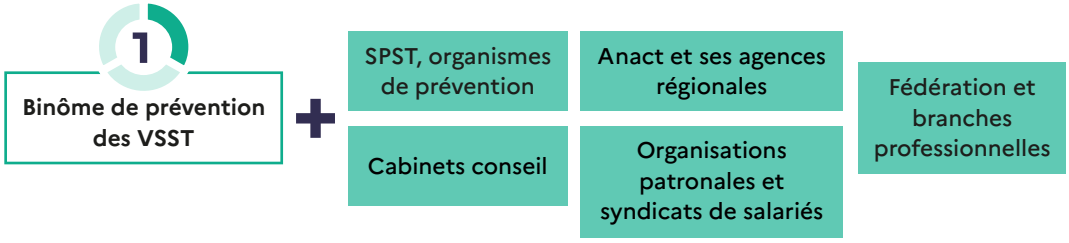
- Les **services de prévention et de santé au travail** (SPST) inter-entreprise ou les organismes de prévention sectoriels ;
- Les **cabinets conseil** ;

Financé par l'Union européenne

- **L'Anact et ses agences régionales** (appui à la construction de dispositif global de prévention, notamment en prévention primaire : identification des facteurs organisationnels de risques, prise en compte du risque VSST dans le DUERP, mesures organisationnelles de prévention).

Pour bénéficier de conseils et d'outils adaptés aux TPE :

- les **organisations patronales et syndicats de salariés**
- les **fédérations et branches professionnelles**



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

▸ 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 des VSST ?

Objectifs :

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

- les **actions d'information obligatoires** sur la réglementation ;
- des **actions de sensibilisation** à destination de l'ensemble des salariés en accordant une importance particulière à l'information des nouveaux arrivants ;
- **des actions de formation spécifiques** (pour le management, les salariés).

Pour identifier les personnes à associer, posez-vous les questions suivantes.

- Qui associer en interne pour :
  - **débattre de ces mesures** et les élaborer ?
  - les **mettre en œuvre** ?
  - les **évaluer** ?
- De quelles compétences externes auriez-vous besoin ?

Les acteurs internes concernés

Le binôme constitué par le dirigeant et le référent (si le dirigeant fait le choix d'en nommer un) a notamment pour objectifs de **détecter les situations à risques de VSST** et de **sensibiliser l'ensemble du personnel**. Il joue un rôle clé dans la transmission d'information aux collaborateurs en proposant des temps de sensibilisation et d'échanges.

Parmi les actions à mettre en œuvre sur ce registre :

- Actualiser **le règlement intérieur** et communiquer à ce sujet.
- Procéder à **l'affichage obligatoire** relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel dans les lieux de travail et sur les portes ou dans les locaux où ont lieu les embauches. Cet affichage indique les sanctions applicables, les actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents : inspection du travail (avec le nom de l'inspecteur), service de prévention en santé au travail, Défenseur des droits (départemental et national).

https ://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/affichage-obligatoire-relatif-au-harcelement-sexuel

Financé par l'Union européenne

- Organiser **une session de sensibilisation à l'ensemble du personnel** sur ce que sont les violences sexistes et sexuelles au travail, leurs manifestations et leurs conséquences.
- Mettre à disposition des brochures ou vidéos pédagogiques pour **informer** sur le cadre légal et les bonnes pratiques.
- Renforcer la prévention des VSST dans le **parcours d'intégration** de toute nouvelle personne dans l'entreprise.

Les acteurs externes mobilisables

Pour organiser des sessions de formation adaptées aux petites structures, vous pouvez contacter :

- Les **organismes de formation** et opérateurs de compétences (Opco)

Pour mobiliser des ressources et des formations collectives :

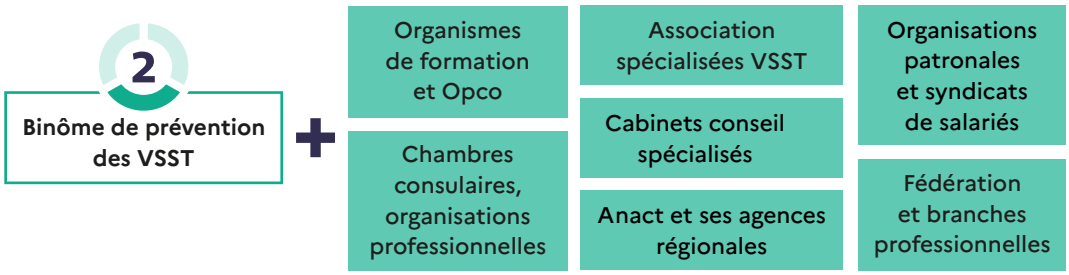
- **Les chambres consulaires et organisations professionnelles**

Pour organiser, concevoir et animer des actions de sensibilisation, de formation ou avoir accès à des supports et outils de prévention :

- Les **associations spécialisées** dans la prévention des VSST (AVFT, CIDFF, etc.)
- Les cabinets conseils spécialisés
- **L'Anact et ses agences régionales** (diffusion d'informations sur la prévention des VSST, co-construction voire animation de dispositifs de formation ciblés : management, salariés, etc.)

Pour avoir accès à des conseils et supports de sensibilisation :

- Les organisations patronales et les syndicats de salariés
- Les fédérations et branches professionnelles



Pour vous organiser en matière de prévention secondaire, nous vous recommandons de consulter les fiches ci-dessous :

▸ Partie 4 du kit « Apprendre à reconnaître et détecter les VSST »

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 traitement des signalements de VSST par les actions suivantes :

- mettre en place les **procédures adaptées** (recueil d'un signalement, enquête sous la responsabilité de l'employeur si la piste d'un harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle ne peut être écartée) et s'assurer de leur mise en œuvre,
- en cas de VSST :
  - **accompagner l'ensemble des personnes** (personne concernée, témoins, équipe, management, personne mise en cause),

Financé par l'Union européenne

  - favoriser le maintien en emploi des victimes et mettre en place des sanctions adaptées pour les auteurs.

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

- Qui associer pour :
  - **concevoir les procédures** de traitement des signalements ?
  - les **mettre en œuvre** (recueil des signalements, entretiens, enquête si besoin) ?
  - **évaluer** les actions ?
- De quelles compétences externes auriez-vous besoin ?

Les acteurs internes concernés

Le dirigeant (avec l'aide éventuelle du référent qu'il a nommé) doit élaborer **une procédure simple et accessible de traitement des signalements** et la mettre en œuvre chaque fois que nécessaire. Cette procédure doit permettre :

- d'**écouter les parties prenantes** en cas de signalement de VSST,
- de **mener l'enquête** si **besoin**,
- d'**accompagner** la victime (mesures de protection, aide...) :

L'employeur est responsable de sanctionner l'auteur le cas échéant et de restaurer un climat de travail sécurisé pour toutes et tous.

En cas de VSST, il sera utile de revenir sur les éventuels cas traités pour **identifier les facteurs de risques présents dans l'entreprise** et les prévenir les plus en amont possible.

Les acteurs externes mobilisables

Pour améliorer le dispositif et accompagner les personnes concernées en cas de signalement de VSST, vous pouvez contacter :

- Les **services de prévention et de santé au travail** inter-entreprise
- Les **associations spécialisées** dans l'accompagnement des victimes
  - Voir le site de l'espace France Victimes : **france-victimes.fr**
  - Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : accompagnement des victimes (AVFT) ou les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).
- **Les contrôleurs de sécurité des Carsat**,
- Les services de **l'inspection du travail**, le CPH (conseil des prud'hommes)
- Les **organisations patronales et syndicats** de salariés

Pour faciliter les démarches de la personne présumée victime :

En cas de faits graves, il est recommandé à la direction de l'entreprise de proposer à la personne de l'accompagner pour **déposer plainte ou entamer des démarches légales**.

- La **police ou la gendarmerie** du lieu du domicile ou du lieu de travail pour le dépôt de plainte ; *Signalement en ligne et adresses des commissariats et brigades de gendarmerie sur le site web **masecurite.interieur.gouv.fr.***
- Les **maisons de justice et du droit**
  - Le Défenseur des droits (délégations nationale ou départementale)
  - Le procureur de la République
  - Les cabinets d'avocats
  - Les organisations syndicales

Financé par l'Union européenne

Pour disposer d'une expertise afin de gérer les aspects légaux liés au traitement des signalements :

- Les avocats ou juristes spécialisés (conseil en droit social, en rédaction de procédures disciplinaires, etc.)

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

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 »

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