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 définir les 3 niveaux de prévention des VSST ?

Objectif

Distinguer les objectifs des 3 niveaux de prévention primaire, secondaire, tertiaire

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), **cette fiche permet** aux référents et référentes « harcèlement sexuel et agissements sexistes » désignés par le CSE ou l'employeur de **repérer et comprendre les 3 niveaux de prévention à mettre en place : primaire, secondaire et tertiaire.**

Cette fiche peut être complétée par la fiche suivante :

- FICHE OUTILS Modèle de plan d'action sur les 3 niveaux de prévention des VSST

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

Connaître les obligations en matière de prévention des VSST

L'article L.4121-2 du Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du personnel. Ce qui nécessite de mettre en place des actions de prévention des risques professionnels adaptées.

Dans ce cadre, l'employeur est soumis à l'obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles, quelle que soit la personne à l'origine des faits : manageur, collègue, fournisseur, client.

Cette obligation de prévention s'applique à l'ensemble des personnes présentes sur les lieux de travail ou assimilés, indépendamment de leur statut (CDI, CDD, fonctionnaire, stagiaire, en alternance, en vacation, saisonnier, intérimaire, en sous-traitance).

Agir selon les 3 niveaux de prévention

Les démarches de prévention doivent comprendre des mesures relevant de trois niveaux complémentaires :

- **en prévention primaire** pour agir au niveau de l'organisation afin de limiter les facteurs de risques de VSST et de renforcer les ressources collectives de prévention ;
- **en prévention secondaire** pour apprendre à reconnaître et détecter les situations à risques par des actions de formation et d'information ;
- **en prévention tertiaire** pour mettre en place un dispositif et des procédures de recueil, de traitement et d'accompagnement des situations de VSST.

Il convient en complément, de communiquer sur les mesures mises en oeuvre auprès de l'ensemble du personnel.

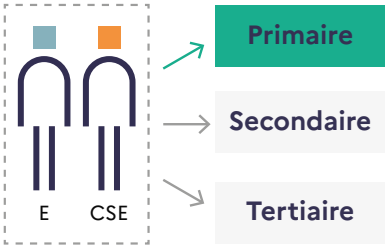
Prévention primaire	Prévention secondaire	Prévention tertiaire
Pour limiter et réduire les causes et facteurs de risque Intégrer ces risques dans les démarches collectives et organisationnelles de santé et sécurité au travail	Pour savoir reconnaître et détecter les situations à risque Mettre en œuvre un programme de sensibilisation et de formation aux VSST	Pour traiter les signalements et mettre en place un dispositif de traitement des cas Mettre en place un dispositif de traitement de situation Prendre en charge les situations de VSST, les qualifier et accompagner les victimes, auteur·e·s et les collectifs de travail

Pour mener des actions selon les 3 niveaux de prévention présentés ci-dessus, vous pouvez vous appuyer sur différentes personnes dans votre entreprise.

FICHE REPÈRES Comment travailler ensemble sur les 3 niveaux de prévention ?

Financé par l'Union européenne

Prévenir les risques de VSST en amont (prévention primaire)



Objectif

Limiter les facteurs de risques de violences sexistes et sexuelles et renforcer les ressources de prévention en agissant au niveau de l'organisation du travail.

Ce que dit la loi

Article L. 4121-3 et suivants du Code du travail
« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. Il planifie 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 [...] ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ».

Article L. 2312-9 :
« Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. »

Actions à mener en prévention primaire

- **Engagement de la direction** en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au travail et mentionnant une tolérance zéro envers les VSST (charte éthique, RSE, HSE, QVCT, démarche de lutte contre les discriminations, etc.).
- **Évaluation et intégration des facteurs de risques** liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (**DUERP**).
- **Identification d'actions de prévention des VSST** adaptées à l'entreprise aux niveaux primaire, secondaire et tertiaire et intégration **dans le plan de prévention** du Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact).
- **Mise en place d'une politique d'égalité professionnelle**, formalisée par un accord ou un plan d'actions, visant à prévenir les inégalités entre les femmes et hommes et incluant un volet sur la prévention des agressions et du harcèlement sexuel, ainsi que des comportements sexistes. Ce volet peut aussi être intégré dans un plan d'action sur la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).
- **Mise en place de mesures organisationnelles en faveur de la prévention** sur les registres suivants :
  - **Organisation du travail :** favoriser la mixité des équipes, reconnaître et valoriser les activités et postes à prédominance féminine, veiller à l'équité de l'accès aux formations, aux promotions, etc.
  - **Conditions d'emploi et de travail :** limiter la précarité des emplois, mettre en place des espaces de discussion réguliers sur les conditions de travail des femmes et des hommes, mettre en place des actions de prévention des VSST en prenant en compte les bénéficiaires, clients, usagers, patients, agir sur les espaces de travail (vestiaires et toilettes séparés femme-homme, cloisons et portes vitrées à mi-hauteur, éclairage des couloirs...), proscrire les tenues de travail à connotation sexuelle, etc.
  - **Collectifs de travail :** mettre en place des règles encadrant les moments de convivialité ou les séminaires extérieurs, intégrer les postes de travail isolé dans un collectif, etc.
  - **Articulation des temps :** mettre en place des dispositifs facilitant l'articulation entre la

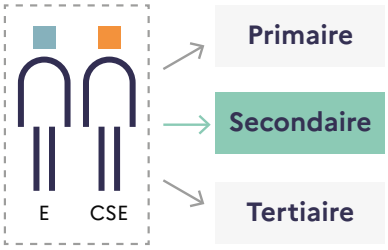
Financé par l'Union européenne

vie privée et la vie professionnelle, faire en sorte que la vie privée soit préservée, adapter les conditions de trajet domicile-travail la nuit, etc.

- **Création d'outils collectifs de prévention :** dispositif et livret d'accueil, charte, questionnaire sur les VSST, etc.

Pour aller plus loin sur les actions de prévention primaire, nous vous recommandons de consulter les fiches de la partie 3 - Prévenir en amont les risques des VSST

Reconnaître et qualifier les situations de VSST (prévention secondaire)



Objectif

Aider les salariés, manageurs, services de prévention, RH et représentants du personnel à :

- **reconnaître et détecter les risques** de comportements sexistes, de harcèlement et d'agression sexuels ;
- **savoir alerter**, notamment grâce à l'information, la sensibilisation et la formation.

Ce que dit la loi

Article L.1321-2 :
« Le règlement intérieur rappelle (...) les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code. »

FICHE REPÈRES Comment inclure le sujet des VSST dans le règlement intérieur ?

Article L.1153-5 alinéas 2 et 3 :
« Dans les lieux de travail, les salariés, les personnes en formation, les stagiaires et les candidats à une embauche, à un stage ou à une formation doivent être informés par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal qui définit les infractions, ainsi que des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel, et des coordonnées des autorités et services compétents. »

Les actions à mener en prévention secondaire

Elles concernent :

- l'information,
- la sensibilisation,
- la formation.

- **Des actions d'information obligatoires sur la réglementation** de l'ensemble du personnel et de toute personne amenée à se rendre sur les lieux de travail, par tous moyens : affichage, intranet, courriel, règlement intérieur, etc.
  Plus spécifiquement, l'entreprise informe par tout moyen (dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche) :
  - du texte de l'article 222-33 du Code pénal qui définit l'infraction de harcèlement sexuel et fixe les sanctions applicables ;
  - de toutes les voies de recours civiles et pénales ouvertes aux salariés victimes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement ;

Financé par l'Union européenne

- des adresses et numéros de téléphone :
  - du médecin du travail ou du service de prévention et santé au travail compétent pour l'établissement ;
  - de l'inspection du travail, incluant le nom de l'inspecteur ;
  - du Défenseur des droits ;
  - des référents désignés par le CSE et l'employeur s'il existe.

  (Articles L.1153-5 alinéa 2 et D.1151-1 du Code du travail)

- **Des actions de sensibilisation à destination des salariés et des nouveaux arrivants.**

  Ces actions de sensibilisation poursuivent notamment les objectifs suivants :
  - Informer le personnel sur les violences sexuelles et sexistes au travail (définitions, vocabulaire, cadre juridique…).
  - Faire connaître la position de l'entreprise vis-à-vis des VSST et montrer notamment que l'organisation s'inscrit dans une démarche de « zéro tolérance ».
  - Faciliter la remontée de signalements en informant de la procédure interne, la diffusion des coordonnées des référents et des autres acteurs à contacter.

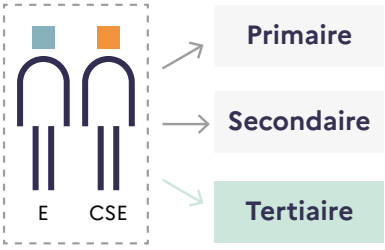
  Les actions de sensibilisation doivent être renouvelées régulièrement.

- **Des actions de formations destinées aux manageurs, référents, préventeurs, etc.**

  Ces formations peuvent poursuivre certains des objectifs suivants :
  - savoir distinguer les différentes facettes des VSST ;
  - connaître les obligations de l'employeur concernant la prévention des risques professionnels et plus précisément la prévention des VSST (obligations, sanctions, etc.) ;
  - comprendre les impacts d'une situation de VSST sur la santé de la victime, le collectif (silence, hostilité, alliance…) ;
  - connaître les facteurs de risques de VSST ainsi que les ressources pour les prévenir ;
  - savoir repérer les signaux faibles et les situations de travail à risques VSST ;
  - savoir mettre en oeuvre et faire connaître la procédure de recueil et de traitement d'un signalement ;
  - connaître les attitudes à adopter en cas de signalement : écoute, orientation, accompagnement (victime, personne mise en cause, équipe…) ;
  - savoir intégrer la prévention des VSST dans l'exercice du métier de manageur (ex : lors de l'accueil/intégration, en matière d'animation d'équipe, en matière de rappel du cadre, d'écoute, etc.).

Pour approfondir la prévention secondaire, nous vous recommandons de consulter les fiches de la partie 4 - **Apprendre à reconnaitre et détecter les VSST (prévention secondaire)**

Mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des situations de VSST (prévention tertiaire)



Objectif

Organiser le recueil et le traitement des signalements de VSST par des actions adaptées :

- **mettre en place des procédures** pour traiter les situations de VSST ;

En cas de signalement :

- **qualifier les faits** ;

- **mener** éventuellement **un processus d'enquête** (enquête interne ou externe) ;
- **accompagner l'ensemble des personnes concernées** (victimes, témoins, personnes mises en cause, manageurs, équipes...) ;
- **favoriser le maintien en emploi** des victimes et **mettre en place des sanctions** pour les auteurs ;
- repérer ce qui a pu contribuer aux situations de VSST déjà traitées et **mettre en place des actions** collectives et organisationnelles **pour éviter que ces situations ne se reproduisent**.

Ce que dit la loi

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

Article L.1153-2 :
« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (...) y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

Les actions à mener en prévention tertiaire

Elles peuvent avoir pour objectifs de concevoir et mettre en oeuvre :

- la procédure de remontée de situations de VSST /de signalements ;
- la procédure de traitement de situations remontées ;
- la procédure d'enquête ;
- l'analyse a posteriori des cas traités pour enrichir les actions de prévention primaire et secondaire,
- le reporting des signalements et enquêtes ainsi que des actions mises en place.

Pour approfondir les actions de prévention tertiaire, nous vous conseillons de consulter les fiches de la partie 5 - **Mettre en place un dispositif de traitement des VSST (prévention tertiaire).**

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