RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Repères

2

Niveau de prévention

Partie 4 Apprendre à reconnaître et détecter les VSST

Comment informer les nouveaux arrivants ?

Objectif

Identifier les différents types d'actions à mettre en place pour sensibiliser les nouvelles et nouveaux arrivants aux VSST.

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), **cette fiche a pour objectif** de permettre aux référentes et référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes » désignés par le CSE ou l'employeur, **de disposer d'éclairages pour organiser des actions de sensibilisation auprès des nouvelles et nouveaux arrivants dans l'entreprise.**

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

Pourquoi faire ? Quels enjeux ?

Rappelons ici qu'il est de l'obligation de l'employeur de **protéger la santé des salariés et de veiller à leur sécurité**.

En complément de la communication obligatoire sur les VSST, plusieurs raisons incitent à mettre en place des **actions dédiées aux nouvelles et nouveaux embauchés** :

- Il s'agit d'une **population particulièrement exposée** aux risques de VSST.
- Nouvelles et nouveaux arrivants peuvent être victimes de VSST et hésiter à en parler en raison de leur **statut précaire** (période d'essai, CDD, alternance, stage) par crainte des conséquences sur leur contrat ou leur diplôme.
- Ils peuvent être **témoins de VSST** et doivent, à ce titre, savoir que l'entreprise les encourage à signaler les comportements inappropriés et que **témoins et victimes ne seront pas sanctionnés**.
- Il s'agit également d'informer de potentiels auteurs de VSST des interdictions et des mesures disciplinaires encourues.

Pour sensibiliser et protéger les nouveaux salariés, la politique de tolérance zéro de l'entreprise vis-à-vis des VSST doit ainsi être affichée dès l'accueil.

ATTENTION

Certains nouveaux arrivants peuvent être en situation de handicap, il est donc essentiel de s'assurer de l'accessibilité de toutes les communications et formations sur le sujet (accessibilité physique aux réunions ou points d'information, accessibilité numérique aux informations).

FICHE REPÈRES Quels sont les facteurs organisationnels de risques et les ressources pour la prévention des VSST ?

Quand ? Et par qui ?

L'information sur la prévention des VSST doit être communiquée **dès l'arrivée** des nouveaux salariés puis être régulièrement rappelée, par exemple lors des points avec le tuteur ou le manageur.

Différents acteurs de l'entreprise peuvent transmettre ces informations : par exemple, le **service des ressources humaines** à l'arrivée, les **référents** lors de l'intégration, les **manageurs et tuteurs** pendant toute la période d'intégration.

Quels supports ?

L'information des nouveaux embauchés doit permettre de préciser ce que sont les VSST et la procédure à suivre. Plusieurs supports existent sur lesquels s'appuyer :

- **Le règlement intérieur :** obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, il doit inclure des articles sur le harcèlement moral et sexuel, les lanceurs d'alerte et les sanctions pour les auteurs.
- **Le livret d'accueil :** ce document, qui présente l'entreprise et ses salariés, peut contenir une section sur la prévention des VSST, incluant les définitions et les rappels réglementaires, ainsi que les contacts des référents et la procédure à suivre.

D'autres actions peuvent être organisées en complément, par exemple :

- ajouter un **point sur la prévention des VSST** dans les accueils sécurité,

Financé par l'Union européenne

- enrichir les sessions d'intégration par une présentation sur le sujet,
- organiser des **actions de sensibilisation** pour les tuteurs (stagiaires, alternants),
- utiliser des **modules d'e-learning** pour permettre d'approfondir le sujet.

Pour organiser cette communication, vous pouvez vous référer aux fiches suivantes :

FICHE REPÈRES Comment construire un premier temps de sensibilisation aux VSST ?

FICHE RESSOURCES Choisir son outil ludo-pédagogique

Exemple d'action pour intégrer les VSST dans l'accueil sécurité des nouveaux arrivants :

INTÉGRER LES VSST DANS LA FORMATION SANTÉ-SÉCURITÉ DES NOUVEAUX ARRIVANTS	
Objectif de l'action	Sensibiliser les nouveaux et nouvelles arrivantes à la prévention des VSST
Durée	1 h consacrée à la prévention des VSST
Publics-cibles	Tous les nouveaux arrivants *D'autres actions de sensibilisation existent pour les salariés déjà en poste.*
Contenu et modalités	En présentiel – Intégrer la présentation à la partie consacrée aux RPS (risques psychosociaux). – Projeter une vidéo. – Faire le lien avec les questions de discrimination et d'égalité professionnelle. – Inciter les échanges autour de questions : qu'est-ce que le terme « VSST » évoque pour vous ? Que faire dans ces situations ? Comment réagir ?
Outils	Support de la vidéo « au boulot »

L'exemple de l'entreprise Linevia

Dans son livret d'accueil, l'entreprise Linevia consacre 2 pages à la prévention des VSST : la première présente le sujet et des définitions pour mieux reconnaître ces violences, et la seconde explique la procédure interne, le contenu d'un signalement et les personnes

I.1.1. Prévention des Comportements Inappropriés au Travail

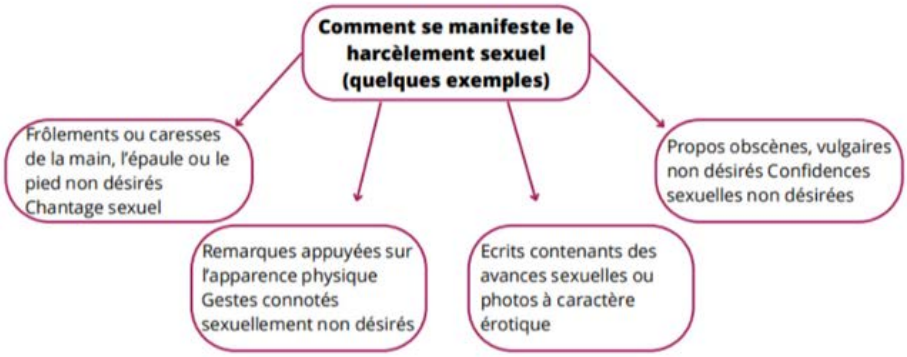
Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos, actes ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à l'encontre de la personne une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé à du harcèlement sexuel toute forme de pression grave exercée (un fait unique ou répété) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuel au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

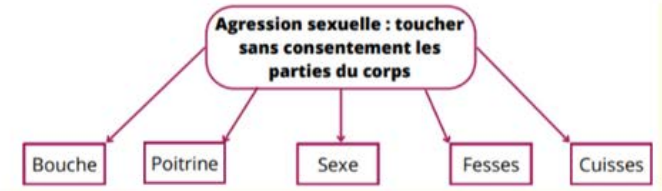
Financé par l'Union européenne

L'exemple de l'entreprise Linevia



Définition de l'agression sexuelle

Acte abusif qui vise à soumettre une personne à ses propres désirs sexuels sans avoir obtenu son consentement au préalable



Définition d'un agissement sexiste

Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
Un agissement n'est pas constitutif de harcèlement mais peut y conduire ou « favoriser » une situation de harcèlement.

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