



Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail



INTRODUCTION

- **Florian Colombi** : Chargé de mission, Direction des relations sociales et politiques de l'emploi, Pôle social
- **Inès Fontelas** : Chargée de mission égalité, diversité et inclusion, Pôle Juridique, Ethique, Gouvernance et RSE

THÈMES ABORDÉS



- ⌘ Définitions et cadre juridique
- ⌘ Constats sur les violences sexistes et sexuelles au travail
- ⌘ Obligations légales
- ⌘ Bonnes pratiques et témoignages
- ⌘ Questions-réponses



Définitions et cadre juridique

EN DROIT DU TRAVAIL : AGISSEMENTS SEXISTES



Introduction par la loi Rebsamen du 17 août 2015 dans le code du travail (Articles L.1142-2-1 du Code du travail)

- Interdiction des agissements sexistes en entreprise
- Définition : « *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* »
- Les agissements sexistes consistent en des provocations, injures ou diffamations mêmes non publiques commises en raison du sexe, de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime
- Il peut s'agir de comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transgenres
- Peut-être le fait de personnes internes ou externes à l'entreprise
- Articles L.1142-2-1 du Code du travail
- Quelques exemples :
 - La blague ou remarque sexiste (raconter régulièrement des blagues sexistes à une de ses collègues de travail en la mettant mal à l'aise)
 - Une femme se voit régulièrement reprocher un comportement dit « masculin », son apparence physique peu féminine et fait l'objet de dénigrement
 - Formuler des remarques chargées de sous-entendus sur le physique ou la tenue d'une personne

EN DROIT DU TRAVAIL : HARCELEMENT SEXUEL (1/3)



- # Le harcèlement sexuel : seule violence sexuelle reconnue dans le code du travail (mais également infraction sanctionnée pénalement)

Harmonisation définition code du travail/code pénal mais une différence demeure, l'élément intentionnel → faute de pouvoir prouver une intention de la personne qui harcèle, le harcèlement sexuel pourrait être retenu en droit du travail mais rejeté en droit pénal

- # Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;

Et/ou :

- Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers (chantage sexuel) Ex: un homme qui envoie une photo de son sexe à une collègue de travail

EN DROIT DU TRAVAIL : HARCELEMENT SEXUEL (2/3)



- Le harcèlement sexuel peut être reconnu même en l'absence :
 - d'agissements explicitement sexuels
 - d'une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime
 - d'une contestation expresse de la victime
 - d'agissements commis sur le lieu de travail
 - d'un acte recherché au profit direct de l'auteur du harcèlement
 - Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée
- Harcèlement sexuel d'ambiance : Ces agissements peuvent viser directement la victime mais le harcèlement sexuel pourra être aussi caractérisé à partir du moment où la victime évolue dans un environnement professionnel marqué par des comportements et propos sexistes et à connotation sexuelle ; Ex : Cour d'appel d'Orléans, 2017 : Des remarques sexuelles dans un open space et des calendriers pornographiques affichés dans les vestiaires
- Sanction :
 - une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement ;
 - une sanction civile : réparation du préjudice en versant des dommages et intérêts à la victime ;
 - une sanction pénale : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende ; Peine aggravée dans certaines circonstances (par exemple en cas d'abus d'autorité dans une relation de subordination (3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende)
- Articles L.1153-1 à 5 du Code du travail ; Article 222-33 du Code pénal

EN DROIT DU TRAVAIL : HARCELEMENT SEXUEL (3/3)



▪ Quelques exemples de harcèlement sexuel :

- **Les formes verbales (les plus fréquentes)** : plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire, questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harceleuse sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse, volonté de créer une intimité inadaptée/ incongrue/précipitée, etc.
- **Par écrit (lettres, SMS, courriels) ou à travers des supports visuels** (images ou de vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue ou montrées depuis un appareil numérique, etc.
- **Par de multiples signes non verbaux ou des attitudes à connotation sexuelle** : dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne, la siffler, mimer un acte sexuel ou rechercher une promiscuité physique, se positionner de sorte que la personne harcelée n'ait pas d'issue physique, etc.
- **Des contacts physiques non constitutifs d'agressions sexuelles peuvent caractériser – sous couvert de gestes anodins, désintéressés, bienveillants ou accidentels – un harcèlement sexuel** : poser la main sur l'épaule ou sur le genou, toucher les cheveux ou un vêtement, jambes qui se heurtent ou se frôlent sous la table, etc.

L'expression « harcèlement sexuel » est parfois indûment employée en lieu et place d'une pluralité de violences

D'autres formes de violences sexuelles et sexistes sanctionnées par le code pénal

EN DROIT PENAL : ATTEINTE SEXUELLE ≠ AGRESSION SEXUELLE ≠ VIOL



3 notions distinctes dans le Code pénal (atteinte sexuelle, agression sexuelle, viol)

Atteinte sexuelle

- Définition : Tout contact sexuel, avec ou sans pénétration commis sur une personne de moins de 15 ans, sans violence, contrainte, menace, ni surprise
- Sanction :
- Article 227-25 du Code pénal

Agression sexuelle

- Définition : délit caractérisé par toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise
- Pour caractériser une agression sexuelle, il faut un élément matériel et un élément moral
 - **Élément matériel (une atteinte sexuelle) : Contact physique avec une partie sexuelle (fesses, sexe, seins, bouche, les cuisses) et l'imposition de cette atteinte sexuelle (la victime ne doit pas avoir consenti à l'atteinte en question, cette contrainte peut-être physique ou morale)**
 - **Élément moral : infraction intentionnelle (l'auteur de l'agression doit avoir conscience de la nature de ses actes et du défaut de consentement de la victime)**
- La répétition n'est pas nécessaire, contrairement au harcèlement sexuel
- Article 227-25 du Code pénal

Viol

- Définition : 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
- Élément matériel : acte de pénétration sexuelle sans consentement (violence, contrainte, menace ou surprise)
- Élément moral : conscience d'imposer des rapports sexuels contre la volonté de la victime
- Peine encourue de 15 ans de réclusion criminelle
- Article 222-23 du Code pénal

EN DROIT PENAL : OUTRAGE SEXISTE OU SEXUEL



✚ Introduction dans le code pénal suite à la loi dite "Schiappa" du 3 août 2018, afin de lutter contre les comportements couramment rencontrés dans la rue ou en entreprise (Articles 621-1 du Code pénal)

- Définition : l'outrage sexiste ou sexuel consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexiste ou sexuelle, qui porte atteinte à sa dignité ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante
- Comme pour l'agissement sexiste, aucune répétition des faits n'est exigée
- Quelques exemples :
 - Commentaires désobligeants sur le genre féminin (outrage sexiste)
 - Proposition sexuelle à un ou un inconnu(e) (outrage sexuel)
- Sanction : Amende de 1500 euros
- Articles 621-1 du Code pénal

✚ Outrage sexuel ou sexiste aggravé :

- Depuis le 1er avril 2023, délit (et non plus une contravention)
- Il s'agit de la même infraction commise dans l'une des circonstances suivantes : par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, outrage commis sur un mineur, sur une personne particulièrement vulnérable (grossesse, maladie, déficience physique ou psychique..), agissement en groupe, état de récidive, etc.
- Sanction : délit, puni d'une amende de 3750 euros + possible peine complémentaires de suivi d'un stage ou de travail d'intérêt général
- Articles 222-33-1-1 du Code pénal



Constats sur les violences sexistes et sexuelles au travail

LES DONNEES SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



Les femmes premières victimes de VSS en France :

- 84 500 cas de violences sexuelles ont été enregistrées par la police et la gendarmerie en 2022 (87% de femmes) ;
- En 2022, sur l'ensemble, des victimes de violences sexuelles, 11 % sont victimes de leurs conjoints, et 16 % d'un autre membre de la famille, pour un total de 27 % de victimes de violences intrafamiliales ;
- Moins d'1 victime sur 3 porte plainte pour violences sexistes et sexuelles.

Sources : [Chiffres Clés](#) : Vers l'égalité réelle en les femmes et les hommes (Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes, 2023), [Insécurité et délinquance en 2022](#) : Bilan statistique (SSMSI, 2022)

- 9 femmes sur 10 déclarent avoir vécu personnellement une situation sexiste ;
- 14 % des femmes déclarent avoir subi un « acte sexuel imposé », c'est-à-dire une agression sexuelle ou un viol (22 % des femmes de 18 à 24 ans), 22 % ont déjà vécu une situation d'emprise psychologique ou de jalousie excessive imposée par leur conjoint, 15 % ont déjà subi des coups portés par leur partenaire ou ex-partenaire (20 % chez les 50-64 ans).

Source : [Etat des lieux du sexisme en France](#) (Haut Conseil à l'égalité, 2023 et 2024)

LES DONNEES SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



✦ Persistance des actes sexistes et violences sexuelles dans le monde du travail :

- 38,5% des femmes déclarent avoir été victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au cours de leur vie professionnelle, dont 15,2% dans leur emploi actuel ;
- 14% des hommes déclarent avoir été victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au cours de leur vie professionnelle, dont 3,8% dans leur emploi actuel.

Source : [Chiffres Clés](#) : Vers l'égalité réelle en les femmes et les hommes (Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes, 2023)

- Plus de $\frac{3}{4}$ des femmes et $\frac{2}{3}$ des hommes ont été exposés au sexisme sous le masque de l'humour dans leur entreprise;
- 7 femmes du 10 ont déjà entendu des stéréotypes négatifs à l'égard des femmes managers ;
- Plus d'un tiers des femmes ont été directement exposés à des propos associant la maternité à un frein pour leur carrière et leur entreprise.

Source : [Baromètre](#) sur le sexisme ordinaire au travail (AFMD x BVA, 2023)

LES DONNEES SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



Les entreprises de plus en plus engagées sur le sujet :

- 65% des salariés considèrent leurs entreprises comme activement engagées contre le sexisme ;
- 29% des femmes et 37% des hommes considèrent que les propos et comportements sexistes ont reculé au sein de leur entreprise, et 1/4 des salariés ont été sensibilisés à la lutte contre les VVST.

Source : [Baromètre](#) sur le sexisme ordinaire au travail (AFMD x BVA, 2023)

- 80 % des salariés estiment que l'égalité des chances, dont l'égalité professionnelle, est un sujet prioritaire ou important pour la direction de leur entreprise ;
- 72 % sont capables de citer au moins une action menée dans leur entreprise en lien avec ces sujets (86 % pour les 16-24 ans) ;
- 72 % des salariés jugent ces actions efficaces, 19 % des 25-34 ans estimant ces actions très efficaces contre 13 % de l'échantillon.

Source : [Baromètre](#) de perception de l'égalité des chances en entreprise (MEDEF x Kantar Public, 2023)



Obligations légales

LES OBLIGATIONS LEGALES DE L'EMPLOYEUR



- ⌘ **Obligation générale de sécurité** : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »
 - L4121-1 du Code du travail
- ⌘ **Obligation générale de prévention des risques** : l'employeur doit « planifier la prévention en y intégrant [...] notamment les risques liées au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définies aux articles L1152-1 et L1153-1 du Code du travail »
 - le harcèlement sexuel = risque professionnel → évaluer les risques de harcèlement sexuel et agissements sexistes dans le DUERP
 - La responsabilité de l'employeur peut être engagée dès lors qu'il n'a pas pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (manquement à son obligation de sécurité) : il ne pourra échapper à sa responsabilité que s'il démontre que toutes les mesures nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés ont bien été mises en œuvre
 - L4121-2 du Code du travail
- ⌘ **Obligation spécifique en matière de harcèlement sexuel (obligation de moyen renforcé)** : « l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel dans son entreprise, d'y mettre un terme et de les sanctionner »
 - L.1153-5 du Code du travail
- ⌘ Sanction encourue : paiement de D&I couvrant l'ensemble du préjudice subi par la victime

DES OBLIGATIONS LEGALES SPECIFIQUES EN MATIERE DE PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL



Plusieurs actions sont désormais obligatoires (mais la mise en place de politiques de prévention ne doit pas se limiter au respect de ces obligations, mais plan d'action global) :

- Information des salariés (et stagiaires et candidats) par tout moyen :
 - Affichage de l'article 222-33 du Code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues) ;
 - Affichage des actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel
 - Affichage des coordonnées des autorités et services compétents
- Désignation des référents harcèlement sexuel
 - Un référent désigné par l'employeur dans toutes les entreprises de + de 250 salariés
 - Un référent désigné par le CSE (+ 11 salariés) parmi ses membres
- Clauses obligatoires dans le règlement intérieur (>50 salariés)
 - Rappel des dispositions relatives aux harcèlements sexuel et aux agissements sexistes prévues par le CDT
 - Article L.1321-1 et L.1321-2 du Code du travail
- Elaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel
 - ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail
- Former les membres du Comité social et économique

DES OBLIGATIONS LEGALES SPECIFIQUES EN MATIERE DE PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL



D'autres actions recommandées et complémentaires afin de permettre de mener une politique de lutte et de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

- Sensibiliser les salariés (au-delà des infos obligatoires)
 - Notes de service, mails, affichage dans les locaux, information sur le site intranet ou le livret d'accueil, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges)
- Dialogue social relatif à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
 - Depuis la loi du 5 septembre 2018, les négociations au niveau des branches professionnelles doivent obligatoirement porter, au moins une fois tous les 4 ans, sur les modalités de « mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »
 - Au niveau des entreprises, la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut s'insérer dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail
- Formation du personnel encadrant

PLUSIEURS ÉTAPES NÉCESSAIRES POUR METTRE FIN ET

SANCTIONNER LE HARCÈLEMENT SEXUEL



- ✚ Mettre en place un dispositif d'alerte et le faire connaître (une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel doit être prévue par l'employeur de droit privé)
 - ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 3
- ✚ Protéger les victimes et/ou témoins auteurs de l'alerte

La poursuite des relations de travail au cours de l'enquête :

- Consigne de ne pas entrer en contact les uns avec les autres
- Possibilité d'une affectation provisoire d'un des salariés dans un autre service (en respectant le consentement de la victime)
- Si faits signalés suffisamment graves et maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque sur la santé physique et mental de la victime présumée ou des autres salariés → mise à pied conservatoire le temps de l'enquête avec ou sans maintien du salaire

- ✚ Mener une enquête interne contradictoire et confidentielle le plus rapidement possible
- ✚ Soit harcèlement avéré : sanction disciplinaire
- ✚ Soit enquête non concluante : protéger le ou la salariée et les témoins qui ont dénoncé les faits de harcèlement, et prendre des mesures pour assurer la poursuite de leur vie professionnelle au sein de l'organisation

Même si le juge pénal a statué et relaxé une personne mise en cause pour harcèlement sexuel, l'employeur peut tout de même la sanctionner



Bonnes pratiques et témoignages

LE LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE



- # Créé en 2004, il vise à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur privé ainsi que dans la fonction publique en reconnaissant l'exemplarité des pratiques d'un organisme.
- # La structure candidate est soumise à un audit d'évaluation, conduit par AFNOR Certification. Il existe 2 cahiers des charges pour le secteur privé (moins de 50 salariés et plus de 50 salariés).
- # L'évaluation se fait sur plusieurs critères :
 - les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ;
 - la gestion des ressources humaines et le management ;
 - l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.
- # S'il répond aux critères du cahier des charges, le dossier est soumis à la validation d'une commission de labellisation Egalité professionnelle. Cette commission de labellisation est composée de trois collèges :
 - des représentants de l'État ;
 - des syndicats de salariés ;
 - des organisations patronales.
- # Attribué pour une durée de 4 ans, le maintien et le renouvellement du label sont soumis à une procédure de contrôle intermédiaire (audit de suivi) dans une démarche d'amélioration continue.
- # [Support de présentation](#) du label et [page dédiée](#) sur le site internet de l'AFNOR.



Témoignage

- **Clément Wieder, Chargé de mission égalité professionnelle et santé des femmes au travail,
Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes**

ESCAPE GAME « Déjouez le sexisme en entreprise »



- # Escape game coconstruit avec Collock (spécialiste des jeux d'entreprise) en 2019 dans le cadre d'une journée de sensibilisation aux VSST organisée au siège du MEDEF.
- # Mise à jour du jeu en présentiel et création du format distanciel en 2022 dans le cadre d'un appel à projet du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes.
- # Objectifs principaux :
 - Déployer l'escape game (présentiel & distanciel) auprès des adhérents et du réseau du MEDEF
 - Sensibiliser 900 personnes durant toute l'année 2023/début d'année 2024
- # Différents cas de VSST sont abordés via des mises en situation : Agissements sexistes, Harcèlement sexuel/Agression sexuelle, Discrimination sur la base du genre/de la maternité, Violences conjugales
- # Livret de ressources utiles (MEDEF, AFMD, Ministère du Travail,...) et attestation de participation envoyées à l'issue du jeu.



Témoignage

- **Géraldine Lardillon, Responsable Emploi et Formation, MEDEF SUD**

Comité Inclusion par l'emploi : Bilan 2023



Avril 2023 : Escape game « déjouez le sexisme en entreprise » - 46 participants

Avril à juin 2023 : 3 ateliers collaboratifs :

- ✓ Atelier N°1 : Volet Communication & Attractivité
- ✓ Atelier N°2 : Volet Adaptation des process RH (*recrutement et intégration*)
- ✓ Atelier N°3 : Volet Freins périphériques à l'emploi (*identification et levée*)

Septembre 2023 : Webinaire Illettrisme & illettrisme en entreprise |
Comprendre, prévenir et agir

Octobre 2023 : Atelier sur le management inclusif



A venir 1^{er} semestre 2024 : Publication d'un Vademecum « Être/devenir une entreprise inclusive : pourquoi et comment ? » & étude en cours pour réaliser une cartographie régionale des acteurs et dispositifs d'aides au recrutement.



Témoignage

- Florence Chappert, Responsable de la mission égalité de Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Florence Chappert, Responsable de la mission égalité

Les ARACT vous accompagnent

Un cycle de webinaires



Un outil ludo-pédagogique



Un guide



Prévenir le sexisme au travail
Les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles

LES RESSOURCES
À TÉLÉCHARGER



Prévention
Primaire

Pour limiter et
réduire les
causes et
facteurs de
risque

Prévenir le risque
VSST dans les
démarches SST

Diagnostiquer les facteurs
de risques / ressources ,
les postes exposés
(DUERP)

Prévention
Secondaire

Pour savoir
reconnaître et
dépister les
situations à
risque

Mettre en œuvre un
programme de
sensibilisation et de
formation

Former des référents,
animateurs du jeu,
managers
Plan de communication

Prévention
Tertiaire

Pour qualifier
et
accompagner
les situations

Recueillir et traiter
les signalements,
accompagner les
situations

Concevoir la procédure de
recueil et traitement des
signalements – Analyse
des cas



AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Lauréate de l'AAP: publication du Kit VSST pour aider les référents à agir (mi 24)



Financé par
l'Union européenne

Partie 1 MA MISSION DE REFERENT

- Fiche outil **Ma lettre de mission référent**
- Fiche repère **Pourquoi agir en amont?**
- Fiche outil **Constituer un GT**
- Fiche outil **Ma feuille de route**
- FAQs **Paroles de référents ...**

25
fiches
et outils

Partie 2 PREVENIR EN AMONT le risque VVT

- Fiche outil **Diagnostic Facteurs de risque et des ressources existantes en prévention**
- Fiche repère **Introduire le risque VSST dans le DUERP**
- Fiche repère **Négocier l'Egalité et la prévention des VSST ...**

Cas
d'entreprises
Témoignages

Partie 3 INFORMER, SENSIBILISER, FORMER

- Fiche repère **Comment ouvrir le sujet sur les VSST?**
- Fiche repère **Les VSST dans le dispositif intégration**
- Fiche Repère **Comment concevoir une affiche ?**
- Fiche Ressources Choisir **outils ludo-pédagogiques, vidéos**
- Fiche repère **Comment mobiliser et accompagner les managers de proximité? ...**

Partie 4 TRAITER ET ACCOMPAGNER LES SITUATIONS

- Fiche repère **Comment élaborer sa procédure interne de recueil et traitement des signalements ?**
- Fiche Outil **Modèle de déclaration de plainte**
- Fiche Repère **Distinguer Harcèlement moral et HS**
- Fiche Outil **Analyse d'un cas à posteriori ...**



DEMARCHE DE LUTTE CONTRE LES VSST



✚ Afficher un engagement fort de la part de la Direction

- Communication interne à l'occasion des journées dédiées (25 janvier, 8 mars, 25 novembre) et tout au long de l'année
- Afficher son engagement en externe par le biais de Chartes d'engagement (« [Stop au sexisme ordinaire en entreprise](#) » de l'AFMD, « [1 in 3 women](#) » de la Fondation FACE)

✚ Sensibiliser et former les parties prenantes de l'entreprise

- Mobiliser la Direction, les managers, les collaborateurs et représentants du personnel ainsi que les parties prenantes externes (fournisseurs, clients)
- Faire appel à des intervenants extérieurs experts (cabinets d'avocats, associations, organismes publics)
- Utiliser des outils innovants afin de marquer les esprits (Fresques, théâtre, serious games)

✚ Appliquer le principe de tolérance zéro

- Mettre en place des procédures de signalement et traitement robustes et efficaces des cas de VSST
- Inscrire cette démarche dans un plan d'action ou un accord plus large relatif à l'égalité femmes-hommes

→ [Guide](#) du MEDEF sur la lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles en entreprise.



QUESTIONS/REPONSES



MERCI DE VOTRE ATTENTION