

## PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

# DES ACTIONS POUR PRÉVENIR LES VIOLENCES AU TRAVAIL

Les employeurs ont l'obligation de mettre en place des actions de prévention sur les violences sexistes et sexuelles au travail. Ces actions peuvent prendre diverses formes. Voici quelques idées.

### Formations à la prévention des violences au travail

Déployez un plan de formation obligatoire qui touche tous les échelons de la structure en partant de la direction, l'encadrement, la RH, les élu·es des instances représentatives ainsi que toutes les équipes. **Cela permet de créer une culture commune de l'égalité.** A la suite des formations, l'intégralité des équipes partage l'information sur ce qui est autorisé ou non au travail, sur les définitions des violences et les obligations de l'employeur. **Ils et elles ont des clés sur comment réagir en tant que témoin ou pour accueillir la parole et orienter un·e collègue,** et connaissent les personnes ressources en interne de la structure.



### Baromètre annuel permettant de mesurer l'existence d'éventuels faits de violences au sein de votre structure

La mise en place d'un baromètre anonyme permet de mesurer la prévalence des violences sexistes et sexuelles au sein de la structure. Le sondage permet de collecter des informations quantitatives mais aussi qualitatives notamment sur les facteurs de risques liés aux violences. Cet outil permet enfin de mesurer si les équipes et l'encadrement connaissent le dispositif de signalement et d'identifier des marges de progression dans le traitement des faits de violences.



### Intégrer la question des violences dans les entretiens annuels

Parmi les outils permettant de prévenir et de détecter les violences, l'intégration d'une question dédiée dans les entretiens annuels est particulièrement efficace. Elle permet de s'assurer que l'ensemble des équipes entendront au moins une fois dans l'année parler de la thématique. Elle permet de vérifier que chacune et chacun connaît le dispositif de signalement. Cette question permet également de faire remonter des situations qui n'ont pas été traitées au moment des faits et d'identifier des mécanismes pour les prendre en charge à posteriori lorsque c'est possible.



Extrait de la grille d'entretien annuel du groupe Egaé



#### Violences

- Est-ce que, au cours des 12 mois écoulés, tu as été, dans le cadre de ton travail au sein du groupe Egaé, victime de violences sexistes, discriminatoires, morales ou sexuelles ?  
XX a répondu : Oui/ Non

Si oui, XX dit que les faits ont été signalés et ont été traité par la direction de manière satisfaisante/ non satisfaisante

- Si tu es victime, sais-tu à qui t'adresser ?  
XX a répondu : " Oui/ Non

## Une campagne annuelle de communication sur le sujet

Communiquer régulièrement en utilisant différents canaux permet de toucher l'intégralité des équipes. Les messages peuvent passer par de l'affichage, l'envoi de mail, ou newsletters, la réalisation de capsules vidéos ou audios, l'organisation d'événements de sensibilisations sous forme d'expositions, de conférences- débat...



Cela peut également passer par les managers qui peuvent être encouragés à aborder au moins une fois par an cette question en réunion d'équipe. Un support peut être créé pour les aider à animer ce point.

## Intégrer le sujet dans les parcours d'accueil et dans les relations avec d'éventuels prestataires

Les nouvelles personnes recrutées y compris les personnes en contrats courts, en alternance, en stage ou en service civique doivent systématiquement bénéficier d'un temps d'information sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.



Si l'entreprise ou l'administration a des relations avec des prestataires ou partenaires, il est possible de communiquer le rôle de chacun dans la prévention des violences. Vous pouvez demander aux prestataires externes (free-lance, entreprise de sécurité...) de veiller à ce qu'aucune personne de leur équipe ne commette de violence sexiste ou sexuelle dans le cadre de son travail.

## Faire connaître les référent·es harcèlement

La nomination de personnes référentes sur les violences sexistes et sexuelles est un moyen efficace de capter les signalements en mettant à disposition des équipes des personnes ressources formées sur le sujet et capable d'orienter des personnes ciblées par des violences.



Le code du travail prévoit que des référent·es soient nommés à la fois dans les élu·es du comité social et économique (L. 2314-1) pour les entreprises de plus de 11 salarié·es et dans la direction des ressources humaines pour les entreprises employant au moins 250 salarié·es (L. 1153-5-1).

## Se doter d'une procédure claire et communiquer dessus

La mise en place d'une procédure claire de traitement des situations de violences participe à faire monter le niveau de confiance des équipes dans la prise en charge des signalements. Cette procédure doit être transparente et connue de toutes et tous.



### Le groupe Egaé, un outil pour agir

Le groupe Egaé, structure experte de la prévention des violences au travail, accompagne des entreprises, administrations, collectivités ou associations. A travers des formations innovantes, des sondages internes, l'accompagnement à rédiger votre procédure ou à la conduite d'enquêtes internes, nous apportons des solutions à toutes les étapes.

Contactez-nous : [contact@groupe-egae.fr](mailto:contact@groupe-egae.fr)