



# Matinales Entreprises

## Les violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

Plan Régional de Santé au Travail en Occitanie

Année 2024

**Afin de participer dans les meilleures conditions assurez-vous que vous avez bien sur votre téléphone une application de lecture de QR code ou l'application KAHOOT.**

Dans la salle, se connecter au Wi-Fi de la CCI ou utiliser votre connexion

Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



**Stéphanie SÉJOURNÉ**  
Conseillère Environnement Sécurité RSE  
CCI AVEYRON

**Sophie PANTEL**  
Chargée de mission DREETS Occitanie

**Alain TACHÉ - Id3**  
Psychologue du travail, docteur en sociologie, spécialisé  
dans les violences au travail

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

- Programme de la matinale



### De quoi parle-t-on ?

- Mieux repérer le phénomène VSST : chiffres clefs, sexisme, ...
- Définir les VSST : définition légale *versus* représentations communes.
- S'approprier le processus d'analyse des situations : mini situations et questionnements.

### Comment agir ?

- Rappeler l'obligation de prévention.
- Repérer un exemple de méthodologie de diagnostic pour votre entreprise.
- Repérer sa place et son rôle.
- Identifier des outils et des acteurs ressources

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

- Petit sondage ... quelques chiffres



Panorama des violences en France métropolitaine  
- Enquête GENESE 2021  
Elaborée par le Service Statistique Ministériel de la  
Sécurité Publique.

<https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Panorama-des-violences-en-France-metropolitaine-enquete-Genese-2021>

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

- Pourquoi cet état de faits ?



Les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles au travail trouvent leur fondement dans...

**Le sexisme**

Retenons que :

Le sexisme, notion qui regroupe à la fois des croyances et des comportements qui tendent à stigmatiser ou à délégitimer les femmes ou des hommes en raison de leur sexe.

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### ➤ Le sexisme ordinaire

**Pour mémoire, le sexisme** regroupe des croyances et des comportements qui tendent à stigmatiser ou à délégitimer les ♀ ou ♂ en raisons de leur sexe.

**Sexisme hostile** : attitude négative et traitement différent et défavorable à l'égard des ♀ ♂ intentionnel, visible et sans ambiguïté et qui peut être facilement documenté.

**Sexisme bienveillant** : attitudes, propos ou comportements qui semblent différencier favorablement les ♀ ♂ en leur attribuant des qualités positives.

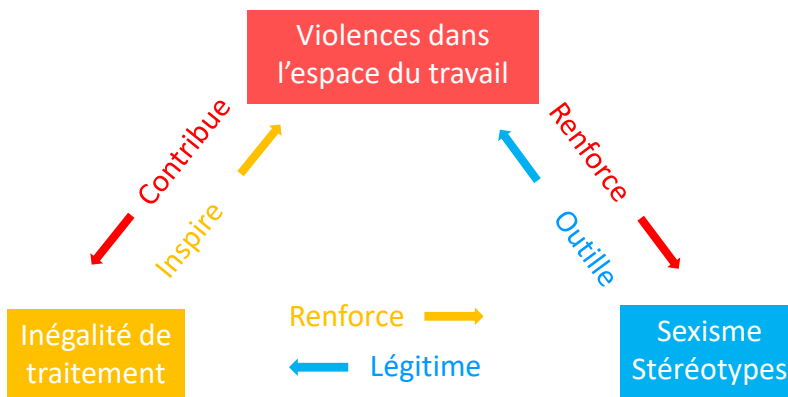
**Sexisme masqué** : «L'égalité, je suis pour, mais ...» - expression sous une forme plus camouflée. On parle aussi de sexisme clandestin, couvert ou implicite.

Source : CSEP Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité - 2015

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### ➤ Interactions dynamiques ...



## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### ➤ Agissement sexiste

L'agissement sexiste se définit comme "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."

Mathilde témoigne de son intégration dans une équipe quasi exclusivement masculine : "Ce fut un accueil de la part des techniciens de terrain impitoyable : 'T'as voulu venir là, tu te débrouilles !'. 'on t'avait dit que c'était pas un boulot pour les femmes' C'est-à-dire aucune aide, rien ! Ils étaient vraiment impitoyables !".

*Agissement sexiste qui relève du sexisme hostile en ce qu'il est une attitude négative et un traitement différent et défavorable à l'égard de Mathilde, intentionnel, visible et sans ambiguïté et qu'il renvoie à des stéréotypes liés la place des femmes au travail, avec l'idée que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles et à certains espaces. Les études montrent que le manque de mixité constitue un risque accru de sexisme au travail.*

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### ➤ Agissement sexiste

L'agissement sexiste se définit comme "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."

Alexandre part du travail à 17h (heure réglementaire) pour aller chercher son enfant à la crèche alors qu'une réunion importante n'est pas terminée, son collègue lui demande avec ironie s'il aime jouer la maman ...

*La remarque du collègue fait référence implicite à ce stéréotype que les hommes n'auraient pas à s'occuper des enfants (construction sociale de la masculinité). Les pères dans certains milieux professionnels ne demandent pas leur congé paternité le plus souvent pour des raisons professionnelles (pression du groupe, crainte d'être ostracisés, ...). La révision du congé paternité (1<sup>er</sup> juillet 2021) soutient les pères dans leur projet.*

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Agissement sexiste



L'agissement sexiste n'est **pas pénalement sanctionné**.

L'employeur a obligation d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée. Il peut avoir à réparer le préjudice subi sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil. La personne qui a commis les faits encourt une sanction disciplinaire.

Si l'agissement sexiste n'est pas sanctionné pénalement, certains comportements sexistes constituent une violence punie par la loi :

**L'outrage sexiste aggravé** est érigé par la loi n° 2023-22 du 24 janv. 2023. La peine encourue peut aller jusqu'à 3 750 euros.

**L'injure sexiste : Non publique** (aucun tiers présent ou cercle de personnes partageant les mêmes intérêts), est punie d'une amende de 1 500 euros.

**Publique** (entendue ou lue par un public), est punie de 12 000 euros dans le cas général et si elle est à caractère raciste, sexiste, homophobe ou handiphobe, la peine encourue est de 1 an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende..

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Harcèlement sexuel - un délit



"Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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."

"Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de **pression grave** dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers."

Sofia, dans un *open space*, est quotidiennement témoin de ses collègues masculins qui se lancent des insultes sexistes et/ou miment bruyamment des rapports sexuels. Des photos à caractère sexuel sont aussi affichées sur les murs.

La salariée n'est pas directement la cible de ces propos, insultes ou comportements non souhaités à caractère sexuel, elle subit tout de même cet environnement au quotidien dans un lieu fermé et de ce fait elle est victime de faits de harcèlement sexuel d'ambiance.

Cour d'appel d'Orléans, 07/02/2017, n°15/02666 décision du 29/07/2016

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### > Harcèlement sexuel - un délit

"Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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."

"Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de **pression grave** dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers."

Aya travaille en qualité de garde d'enfants au domicile de Caroline et Hervé, qui ont deux enfants. Caroline travaille à l'extérieur, donc absente du domicile dans la journée. Hervé est souvent au domicile. Un jour, après le déjeuner, Hervé demande à Aya de venir au lit avec lui pour faire la sieste, ce qu'elle refuse clairement.

*L'invitation à venir partager une sieste constitue bien, au sens de la loi, un agissement à connotation sexuelle ayant pour effet de créer un "environnement hostile et offensant à son égard".*

*Cour de cassation, 17 mai 2017, n° 15-19300..*

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### > Harcèlement sexuel - un délit



## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Harcèlement sexuel - un délit



Le harcèlement sexuel est un **délit**.

Une sanction **disciplinaire** qui peut aller jusqu'au licenciement.

Une sanction **civile** avec réparation du préjudice en versant des dommages et intérêts à la victime.

Une sanction **pénale** de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende, peines augmentées à 3 ans et 45 000 € en cas de circonstances aggravantes : personne abusant de l'autorité liée à ses fonctions, sur une personne en situation de vulnérabilité (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité, économique ou sociale), par plusieurs personnes autrices ou complices, par l'utilisation d'un service de communication en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique. ,

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Agression sexuelle autre que le viol – un délit



Les agressions sexuelles autres que le viol sont des **délits**

Elles sont définies comme "un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise".

Depuis 2013 : "Constitue également une agression sexuelle, le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers."

Marc travaille sur la voirie dans une équipe exclusivement d'hommes. Régulièrement, dans les vestiaires de l'entreprise (habillage avant chantier ou déshabillage avant douche), il donne une tape sur les fesses d'un ou plusieurs collègues pour dit-il "s'amuser" et "détendre l'atmosphère".

*Si la personne à l'origine des faits a effectivement obtenu par surprise, violence, menace ou contrainte, un contact physique à connotation sexuelle, il s'agit bien d'une agression sexuelle. Il s'agit d'un attouchement sur une partie intime du corps (bouche, poitrine, cuisses, sexe, fesses).*



## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Agression sexuelle autre que viol – un délit



Les agressions sexuelles autres que le viol sont des **délits**

Elles sont définies comme "un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise".

Depuis 2013 : "Constitue également une agression sexuelle, le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers."

Pascal conduit la voiture lors d'un déplacement professionnel avec Mathilde. L'ambiance est décontractée. Pascal fait des remarques sur la tenue "très sexy" de Mathilde et de son attirance pour elle. Il propose une pause sur une aire de repos et à peine arrêté l'embrasse sur la bouche, en lui caressant la cuisse.

*Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise constitue une agression sexuelle. Il s'agit d'un contact physique (attouchement, frottement, ...) entre l'auteur et la victime en l'absence de consentement de celle-ci.*

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Viol – un crime



Le viol est un **crime**

Il est défini par l'article 222.23 du code pénal comme "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."

Le viol concerne tout acte sexuel avec pénétration "de quelque nature qu'il soit" : ceci désigne toute pénétration sexuelle, qu'elle soit vaginale, anale (sodomie) ou orale (fellation), ou pénétration sexuelle par la main ou des objets.

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Agression sexuelle y compris le viol



Les agressions sexuelles sont passibles de 5 ans d'emprisonnement et de 75000 € d'amende. La peine est augmentée jusqu'à 7 ou 10 ans lorsque l'agression est commise avec une ou plusieurs circonstances aggravantes.

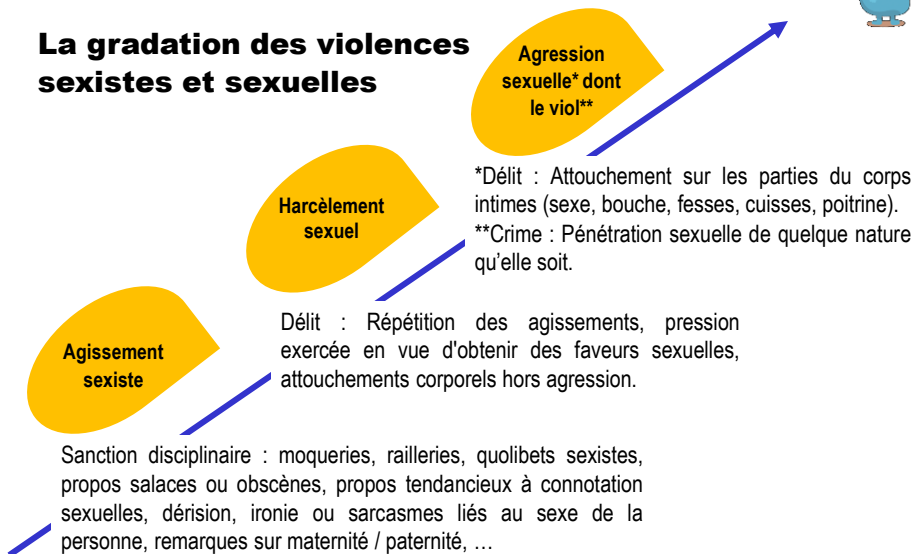


Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes (articles 222-33 et suivants du code pénal).

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### La gradation des violences sexistes et sexuelles



## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

- Exercice de décryptage – Réunion



Visionnage d'une vidéo

A l'aide des éléments de définition des différentes formes de VSST, qualifiez la situation



Court métrage Défenseur des droits <https://www.youtube.com/watch?v=svVEt6ZZGDg>

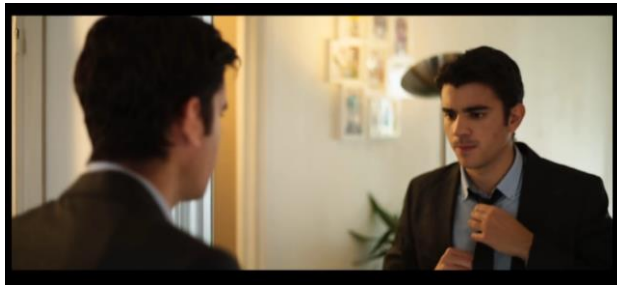
## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

- Exercice de décryptage – Au boulot



Visionnage d'une vidéo

A l'aide des éléments de définition des différentes formes de VSST, qualifiez la situation



Court métrage Défenseur des droits <https://www.youtube.com/watch?v=LMXh2kjRzwY&t=2s>

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### ➤ Rappel de l'obligation de prévention

- "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs". (Article L.4121-1 du CT).
- "Planifier 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 (Art L. 1152-1 & L.1153-1) ainsi que ceux liés aux agissements sexistes (Art L. 1142-2-1)
- L'article L.1153-5 du code du travail indique que "l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel. Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche".

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### ➤ Rappel de l'obligation de prévention

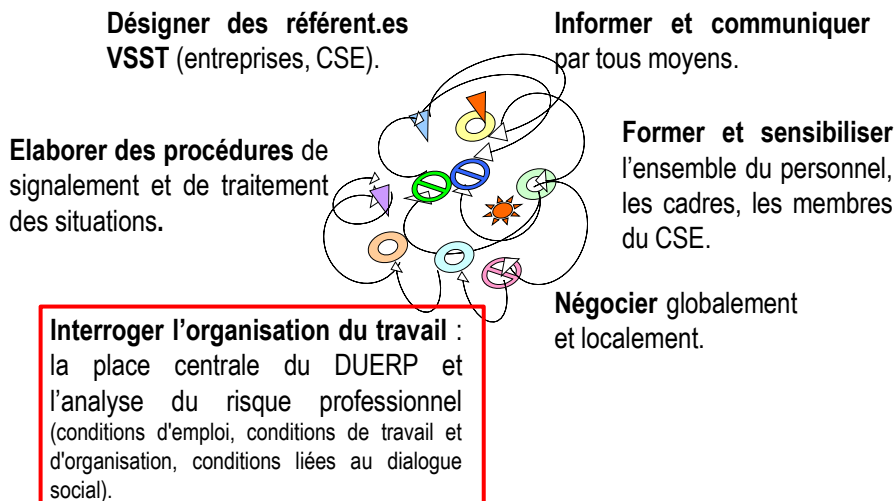


Source : Webinaire ANACT 2019

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### ➤ Intégration obligations légales en matière de VSST



## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Interroger le travail – Focus sur le DUERP



Le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises dès le 1<sup>er</sup> salarié. Il est de la responsabilité de l'employeur (obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salarié.es).

Il rassemble le **résultat de l'évaluation des risques** pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés, ainsi que **la liste des actions de prévention ou de correction** à mettre en place.

Il est **régulièrement actualisé** notamment lors d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Il doit être **conservé pendant au moins 40 ans**.

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Interroger le travail – Focus sur le DUERP



Depuis le 6 août 2014, l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, réalisée par l'employeur, doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes



Intégration dans le DUERP de données sexuées relatives à chaque risque professionnel.  
Approche sexuée ou genrée.

Depuis le 2 août 2021 (applicable au 31 mars 2022), le Comité Social et Économique et le Service de Prévention et de Santé au Travail ont un rôle prépondérant dans l'élaboration du DUERP et doivent faciliter une plus grande analyse de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Enrichir le DUERP



#### Identifier l'intégration des obligations légales en matière de VSST

Un premier groupe de questions qui va permettre de repérer l'existant en matière de prévention des VSST en lien avec les obligations des entreprises.

Autrement dit, est-ce que les entreprises sont en conformité avec leurs obligations concernant les VSST ?

#### Identifier des facteurs de risques VSST

Un ensemble de questions relatif à différents facteurs de risques qui vont permettre aux préventeurs de questionner la source de la commission des VSST.

Autrement dit, peut-on repérer des facteurs de risques inhérents aux VSST ?

#### Repérer l'existant des VSST

Une troisième groupe de questions qui va permettre de repérer l'existence de VSST dans ses 3 niveaux (agissement, harcèlement, agression).

Autrement dit, peut-on repérer des VSST ?

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Interroger les situations de travail



**Intégrer le risque VSST dans le DUERP**

Mode d'emploi : Comment utiliser cet outil ?

Accès rapide :

- ➔ Accueil
- ➔ Obligations légales
- ➔ Facteurs de risque
- ➔ Existant v. 0.28

Date :  Structure :

Nom / Prénom :

- Visées de l'outil
- Présentation de l'outil
- Les 3 thèmes d'exploration
- Les conditions de la réussite
- L'animation de la démarche - co-évaluation

Comme pour tout risque professionnel, le principe est qu'il est préférable d'agir avant qu'après. Ainsi, identifier les sources organisationnelles des VSST et planifier des actions pour les prévenir sont les deux objectifs de cet outil.

Cet outil s'inscrit dans une stratégie globale d'accompagnement des entreprises dans la reconnaissance des VSST comme un risque professionnel et, en conséquence, d'intégration des VSST dans la dynamique de l'évaluation des risques professionnels (identification des facteurs, intégration dans le DUERP, plan d'action, évaluation et suivi, amélioration continue, ...).

Dans la rencontre avec les entreprises, il est quelquefois difficile d'aborder les VSST comme un risque professionnel (méconnaissance, déni, masquage, ...). Cet outil vient soutenir, si besoin, les préventeurs dans la dynamique habituelle des rencontres avec l'entreprise.

Il vient en interaction avec les outils déjà utilisés par les préventeurs et ceux mis à disposition dans le cadre du PRST Occitanie (fiches portant sur les obligations, définitions des VSST, Préventomètre, ...).

L'outil RPS-DU " : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206403>.

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Interroger les situations de travail



Accès rapide :  
 → Accueil  
 → Obligations légales  
 → Facteurs de risques  
 → Existant  
 → 6/38

Identifier l'intégration des obligations légales en matière de VSST  
**1.2 - Former et/ou sensibiliser l'ensemble du personnel**  
 Pour repérer l'existant en matière de prévention des VSST en lien avec les obligations des entreprises.

- 1.1 - Informer / communiquer à l'ensemble du personnel
- 1.2 - Former et/ou sensibiliser l'ensemble du personnel
- 1.3 - Désigner et former des référents VSST
- 1.4 - Négocier
- 1.5 - Elaborer le processus de signalement et de traitement des VSST
- 1.6 - Formaliser le DUERP

**Synthèse de vos réponses :**  
 Répondez aux questions présentées ci-dessous pour visualiser la synthèse.

En lien avec les obligations légales, la sensibilisation et la formation du personnel sont

Existantes	1
A améliorer	1
En cours	1
Inexistantes	0

Nbre de questions traitées 3 sur 3

**1.2.1**  
 Existe-t-il des modalités de sensibilisation aux VSST pour tout le personnel ?

Existant  
 A améliorer  
 En cours  
 Inexistant

Au terme de la sensibilisation, les membres de l'organisation de travail sont capables de : comprendre le

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Interroger les situations de travail



Accès rapide :  
 → Accueil  
 → Obligations légales  
 → Facteurs de risques  
 → Existant  
 → 6/38

Identifier des facteurs de risques VSST  
**2.1 - Les conditions d'emploi**  
 Pour questionner la source des VSST.

- 2.1 - Les conditions d'emploi
- 2.2 - Les conditions de travail et d'organisation du travail
- 2.3 - Les conditions liées au dialogue social

**Synthèse de vos réponses :**  
 Répondez aux questions présentées ci-dessous pour visualiser la synthèse.

En lien avec les conditions d'emploi, il existe des facteurs de risques VSST ...

Jamais / Non	0
Plutôt non / Parfois	0
Plutôt oui / Souvent	0
Toujours / Oui	0

Nbre de questions traitées 0 sur 8

**2.1.1 - Précarité liée au contrat de travail (contractualisation)**  
 Il s'agit des situations de travail dans lesquelles les personnes sont en situation précaire ou instable du fait qu'elles sont engagées sur des contrats de travail dont la durée est limitée ou non définie : notamment des contrats d'intérim, des contrats à durée déterminée et des contrats aidés. Les études montrent que les personnels dans cette situation sont la cible des auteurs de violences.

Existe-t-il des formes de contrats précaires qui pourraient engendrer des VSST ?

1.5 - Signalement et traitement | 1.6 - Formaliser le DUERP | 2 - Facteurs de risques | 2.1 - Conditions d'emploi



## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Petit état des lieux collectifs



### Que diriez-vous à propos des VSST dans votre entreprise ?

😬 Improbable : Chez nous, ce n'est pas un sujet

😐 Rare : Il peut y avoir des situations, mais pas de signalement à ce jour

😬 Possible : Il y a effectivement des situations qui ont été traitées

😬 Inévitable : Hélas, il y a régulièrement des situations que nous traitons

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Le rôle des employeurs



**Afficher l'engagement** de votre entreprise : Intranet, affichages, lettre d'information, prises de parole devant les différentes instances internes, règlement intérieur, charte, ...

**Sensibiliser les salariés** afin d'acquérir les compétences nécessaires au déploiement d'une organisation du travail et des relations sociales exemptes de sexisme.

**Prévenir toute VSST** en intégrant le risque VSST à votre stratégie de prévention des risques professionnels, impliquer le CSE dans la construction des outils de prévention.

**Veiller à la prise en charge des victimes** : procédure de signalement, évaluation du degré de sérieux-gravité des faits, enquête et préconisations, suivi dans le temps des victimes, offre de soutien psychologique et sociale.

**Faire cesser et sanctionner les VSST** : Prendre toutes les mesures immédiates pour protéger la victime et faire cesser les faits.

**Évaluer le climat social** de votre entreprise : En lien avec le plan de prévention, réaliser une enquête ou un baromètre auprès des salariés de votre entreprise.

**Intégrer la question des VSST dans le cadre du dialogue social** : Information, consultation, négociation sur l'égalité prof<sup>le</sup> et la QVCT,

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### ➤ Le rôle du référent entreprise

Participation (tout ou partie) d'une **enquête interne** suite à un signalement de faits de harcèlement sexuel.

**L'orientation des salariés** vers l'inspection du travail, le Défenseur des droits et la médecine du travail.

La **réalisation d'actions de prévention et de formation** auprès des salariés et de l'encadrement.

La **création et la mise en œuvre de procédures internes** afin de favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel.

**Orienter et accompagner les salariés** en répondant aux questions que se posent les salariés, victimes ou témoins, sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

**Informers la hiérarchie et servir d'interlocuteur** entre l'employeur et les salariés.

**Accompagner les salariés** concernés pour faire valoir leur droit et obtenir des actions de l'employeur, voire porter plainte en constituant, par exemple, leur dossier.

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel



### ➤ Qui fait quoi ? En résumé

Employeur	➔	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Elaborer et promouvoir une <b>politique</b> volontariste</li> <li>•Incarner une <b>culture de tolérance zéro</b></li> <li>•Impulser un <b>plan de prévention</b> sur les 3 niveaux</li> </ul>
Encadrement intermédiaire	➔	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Relayer la <b>politique de prévention</b> définie par l'employeur</li> <li>•Détecter les <b>situations de VSST</b>, recueillir les faits et orienter</li> <li>•S'assurer du <b>déploiement du plan de prévention</b> et y participer</li> </ul>
Représentants des personnels, le CSE	➔	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Repérer les <b>situations de VSST</b></li> <li>•<b>Saisir</b> l'employeur (alerter, signaler, ...)</li> <li>•Inviter le salarié à saisir le médecin du travail, l'assistant de service social</li> </ul>
Référent égalité - VSST	➔	<ul style="list-style-type: none"> <li>•<b>Orienter</b> les signalements vers le dispositif de signalement interne</li> <li>•Relayer les informations et <b>sensibiliser</b> les personnels</li> </ul>
Ensemble du personnel	➔	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Connaitre les <b>limites de ce qui est acceptable</b> et connaitre ses droits</li> <li>•Être en capacité de <b>trouver l'information</b> et le bon interlocuteur</li> <li>•Développer une <b>vigilance</b> «raisonnable» pour soi et ses collègues</li> </ul>

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel




Financé dans le cadre de l'appel à projets dotation exceptionnelle PST4 – PRST

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Ressources : des fiches pratiques



**Les violences sexistes et sexuelles au travail**  
**Les obligations de l'employeur**

**L'obligation générale de prévention**  
"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels (...), des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes."  
Il est tenu de "Planifier 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."

**Principes généraux de prévention rapportés au risque de VSST**  
Outre le fait de planifier la prévention, l'employeur doit :

- Évaluer les risques en co-construisant une culture non-sexiste
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être éliminés en amont
- Combattre les risques à la source en intégrant la prévention le plus en amont possible
- Adapter le travail à la diversité humaine
- Privilégier des mesures de protection collectives
- Donner les instructions appropriées aux membres de la communauté de travail

**Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**  
L'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur (obligation générale) d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.  
Depuis le 31 mars 2022, l'élaboration du DUERP ne relève plus de la compétence exclusive de l'employeur. Il doit l'établir en associant les référents santé au travail, les services de prévention et de santé au travail et les membres du Comité social et économique (CSE).  
Le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises dès le 1er salarié et rassemble le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés, ainsi que la liste des actions de prévention ou de correction à mettre en place. Il est régulièrement actualisé notamment lors d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Il doit être conservé pendant au moins 40 ans.

### Les principes généraux de la prévention

### Le DUERP

### Les acteurs principaux

**Les acteurs principaux**

Le comité social et économique dont le référent VSST peut contribuer à la prévention et "soutenir toute initiative qui l'estime utile et proposer notamment des actions de prévention (...) du harcèlement sexuel et des agissements sexistes". Il peut émettre un avis d'alerte lorsqu'un de ses membres constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, une atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. Cette alerte peut notamment résulter de faits de VSST.

Le référent VSST dans les entreprises de plus de 250 salariés est chargé "d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes". Il peut intervenir dans la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés, l'orientation des salariés vers les autorités compétentes, la mise en œuvre des procédures de signalement/traitement des situations de VSST et la réalisation d'une enquête interne en lien avec le signalement de faits de VSST.

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale, qui est "d'offrir toute aide et conseil aux salariés, les travailleurs ou leurs représentants afin de prévenir les VSST".

Les agents de l'Inspection du travail, au sein de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) ou de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETPS) ont pour missions de contrôler, concilier, informer et conseiller.  
Contrôler l'application du droit du travail (sauf de travail, conventions et accords collectifs) sous tous ses aspects pour assurer des conditions de travail et d'emploi convenables, faciliter le dialogue social en entreprise, informer et conseiller les salariés et ou leurs représentants ainsi que les employeurs.

Le CARSAT, par ses actions dans l'entreprise, joue le rôle d'assureur des risques professionnels. Il agit de réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'améliorer les conditions de travail des salariés et dirigeants. Les actions de prévention concernent les troubles musculo-squelettiques, le risque routier, les cancers professionnels, les risques psychosociaux dont les violences sexistes et sexuelles au travail. Elle intervient sur les lieux de travail, mène des actions collectives auprès des branches professionnelles. Elle conçoit et développe des dispositifs d'évaluation, de prévention et de formation. Elle diffuse des bonnes pratiques et propose des conseils.

Les agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) accompagnent les acteurs des entreprises dans la mise en place de démarches adaptées visant à améliorer durablement conditions de travail et performance (DCT, santé au travail, dialogue social, égalité professionnelle, prévention des VSST...). Forte de ces expériences de terrain, elles conçoivent des outils et des méthodes pour les professionnels. Elle conçoit et développe des dispositifs d'évaluation, de prévention et de formation. Elle diffuse des bonnes pratiques et propose des conseils.

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles (INRS) propose des outils et des services adaptés aux entreprises et aux professionnels de la prévention.

Le Défenseur des droits défend les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permet l'égalité des personnes dans l'accès aux droits.  
Toute personne physique (un individu) ou toute personne morale (une société, une association...) peut le saisir directement et gratuitement en cas de discrimination ou de VSST. Il est compétent pour accompagner les victimes, enquêter, procéder à une médiation, un règlement amiable ou une transaction civile ou pénale, faire des recommandations.



Financé dans le cadre de l'appel à projets dotation exceptionnelle PST4 – PRST

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources : des fiches pratiques



**Les violences sexistes et sexuelles au travail**  
**Prévention du risque VSST**

ARTICLE 1133-2 DU CODE DU TRAVAIL

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

Ainsi, quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, le Code du travail précise qu'elle est soumise à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre les VSST. Les VSST sont un risque à part entière et l'employeur s'appuie sur les principes de la prévention pour prendre toutes les mesures au titre de son obligation en matière de santé et sécurité et fait cesser immédiatement les faits de VSST dès qu'il en a connaissance (cf. fiche "Les obligations de l'employeur").

**Les obligations spécifiques à respecter**

**Informier et communiquer**  
Informier et communiquer auprès des salariés, stagiaires ou candidats à un poste sur le thème des VSST. L'information porte sur : les textes légaux définissant les VSST (agressement sexuel, harcèlement sexuel, agression sexuelle) ; les actions civiles et pénales ouvertes en la matière ; l'adresse et le téléphone des autorités et services compétents (Inspection du travail ou service de prévention et de santé au travail, Inspection du travail, défendeur des droits, référent de l'entreprise ou référent du CSE). La communication se fait par tous moyens pertinents en direction des salariés ou stagiaires (affichage dans les locaux, au travail, ...) et en direction des personnes candidates à un emploi ou un stage (affichage à la porte des locaux ou au fait d'empêcher, l'inscription qui apparaît avant chaque entretien, ...). Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent intégrer dans le règlement intérieur les dispositions relatives au VSST prévues par le Code du travail.

**Former et sensibiliser**  
Former et sensibiliser les membres de l'entreprise. L'ensemble des salariés peut être sensibilisé. Identifier et signaler les situations, repérer les personnes ressources et les dispositifs d'accompagnement... La sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, courriels, affichage dans les locaux, information sur le site intranet ou le bureau d'accueil, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges... Le personnel d'encadrement peut suivre une formation permettant d'identifier les situations, de réagir en cas de signalement, d'accompagner et d'orienter les victimes, de sensibiliser les équipes. Les membres du CSE et le référent en matière de VSST désigné bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (durée minimale de 5 jours lors du premier mandat).

**Désigner des référent.es VSST**  
Désigner des référent.es VSST par la voie de l'employeur (pour les entreprises de plus de 250 salariés) et par celle des représentants du personnel élus ou un CSE est prévue dans l'entreprise (pour les plus de 13 salariés). Le référent désigné par l'employeur est chargé d'informer, d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agressements sexuels. Le référent est désigné par la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadreur ; l'orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits ; la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations VSST (modalités de signalement, d'enquête, ...) ; la réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de VSST dans l'entreprise.

**Négocier**  
Négocier au niveau des branches professionnelles au moins une fois tous les quatre ans sur "la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agressements sexuels". Au niveau des entreprises la prévention des VSST peut s'inscrire dans le cadre de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (accords, plans d'action).

**Elaborer des procédures**  
Elaborer les procédures de signalement et de traitement des VSST. Cette obligation est issue de l'accord national interprofessionnel du 26-03-2010 qui prévoit qu'une "charte de référence" précise les procédures à suivre en cas de VSST. De recherche, l'ANP ne donne pas d'indication sur le contenu obligatoire à faire figurer dans ce document.

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources : des fiches pratiques



Définition légale

Situations illustratives

Eléments constitutifs

Conséquences pour la victime

Sanctions encourues

En savoir plus

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources : Le Préventomètre



Environnement de travail sain

Agissement sexiste

Harcèlement sexiste ou sexuel

Agression sexuelle

Le Préventomètre des violences sexistes et sexuelles au travail	
Etes-vous concernés ?	De quoi s'agit-il ?
<p><b>Environnement de travail sain</b></p> <p>"Nous sommes régulièrement des ateliers spécifiques pour lutter contre le sexisme."</p> <p>Les nouvelles recrues sont formées au coursant de leurs parcours "mixe sexes".</p> <p>"Je sais que je peux compter sur les membres de mon équipe" / "Je des questions au président".</p> <p>"C'est une année, nous avons organisé 21 jours de formation pour lutter efficacement contre le sexisme."</p> <p>"Dans la salle, le travail est organisé en suivant le rythme de la personnalité moyenne".</p> <p>"Je n'ai rien, je suis gentil, je suis en transition et je souhaite que ça en profite à tous les collègues".</p> <p>"Ma secrétaire, mes petits copains, mes beaux, mes parents, mes filles, mon bébé, ma chérie..."</p> <p>"Je n'ai jamais eu de harcèlement sexiste, les clients professionnels."</p> <p>"Tu n'as rien de la dernière sur les blouses..."</p>	<p>Forage politique, engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.</p> <p>Action d'information et de sensibilisation en direction des personnes nouvellement recrutées.</p> <p>Ambiance de coopération, de confiance propice à un environnement sain et au règlement en cas de VSST.</p> <p>Action délicate de sensibilisation afin de cultiver une culture non sexiste dans l'entreprise.</p> <p>Action délicate d'articulation des temps de vie qui associe une grande partie des ressources sexées.</p> <p>Respect de l'identité de genre, acceptation de la singularité des personnes.</p> <p>Sous couvert de l'humour existerait-il un environnement humant ? Sexisme biomécanique.</p> <p>"Complément" qui rendrait l'autre à son appartenance biomécanique.</p> <p>Mise à l'épreuve des compétences et stéréotypes "les hommes ne savent pas plier", "les femmes haïssent".</p> <p>Mise en question des compétences du fait du sexe de la personne / Sexisme hostile.</p> <p>Sous couvert de l'humour, déringement, humantisation / Sexisme hostile.</p>
<p><b>Agissement sexiste</b></p> <p>"Moi, les collègues, c'est la relation Tupperware ?"</p> <p>Une certaine façon de parler, une certaine façon de se comporter sur les réseaux de communication.</p> <p>Francs regards dans les bureaux, le comportement de femmes dévalorisé offert par les collègues.</p> <p>A l'heure des repas, les collègues, Camille fait pointer ses collègues "une photo ça va de mieux en mieux".</p> <p>"Tu n'es pas dévouée pour moi ? Faut dire ?"</p> <p>Demain doit passer un jour chez son manager afin de discuter de la promotion.</p> <p>Angé a été prise en otage par un homme, Chris ne peut arriver à Ange, acceptant d'avoir une relation sexuelle.</p> <p>A la cantine, Claude met la main sur la cuisse de Chris et la serrée.</p> <p>Après la réunion, Chris ramène Camille à son domicile, dans la voiture, il tente par surprise un baiser.</p> <p>Dans l'équipe Marc régulièrement touche le sexe de ses collègues pour "distendre l'atmosphère".</p> <p>Dans le couloir, Camille se voit touchée par les bras de Dominique.</p> <p>Dans la cuisine, Chris fait une tache sur les cheveux de Camille.</p>	<p>La communication sexuelle est une situation offensive, du harcèlement sexuel d'ambiance.</p> <p>Une photo peut être une communication sexuelle et créer une situation offensante.</p> <p>Préjugé sexiste répété au caractère dégradant ou humiliant / harcèlement sexiste.</p> <p>La communication sexuelle est une situation offensive, du harcèlement sexuel d'ambiance.</p> <p>Une photo peut être une communication sexuelle et créer une situation offensante.</p> <p>Préjugé sexiste répété à communication sexuelle, faisant référence à une supposée orientation sexuelle.</p> <p>Forme de harcèlement dans le but réel ou apparent d'établir un acte de nature sexuelle.</p> <p>Chantage par la pression de genre d'établir une relation sexuelle par le chantage.</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (le baiser).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (la cuisse).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (le baiser).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (la pression).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec violence et surprise (les cheveux).</p>
<p><b>Harcèlement sexiste ou sexuel</b></p> <p>Après la réunion, Chris ramène Camille à son domicile, dans la voiture, il tente par surprise un baiser.</p> <p>Dans l'équipe Marc régulièrement touche le sexe de ses collègues pour "distendre l'atmosphère".</p> <p>Dans le couloir, Camille se voit touchée par les bras de Dominique.</p> <p>Dans la cuisine, Chris fait une tache sur les cheveux de Camille.</p>	<p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (le baiser).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (la cuisse).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (le baiser).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (la pression).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec violence et surprise (les cheveux).</p>
<p><b>Agression sexuelle</b></p> <p>Après la réunion, Chris ramène Camille à son domicile, dans la voiture, il tente par surprise un baiser.</p> <p>Dans l'équipe Marc régulièrement touche le sexe de ses collègues pour "distendre l'atmosphère".</p> <p>Dans le couloir, Camille se voit touchée par les bras de Dominique.</p> <p>Dans la cuisine, Chris fait une tache sur les cheveux de Camille.</p>	<p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (le baiser).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (la cuisse).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (le baiser).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec surprise (la pression).</p> <p>Atteinte sexuelle commise avec violence et surprise (les cheveux).</p>

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

➤ Ressources : fiches pratiques



- Agir en cas de VSST
- Les étapes du signalement
- Les principes de l'entretien
- La trame de l'entretien
- Les points de vigilance de l'entretien
- Le formalisme de l'entretien
- L'enquête interne

Signaler et traiter les situations de violence

1 Agir en cas de VSST

2 Les étapes du signalement

3 Les principes de l'entretien

4 La trame de l'entretien

5 Les points de vigilance de l'entretien

6 Le formalisme de l'entretien

7 L'enquête interne

De quoi parle-t-on ?

Quel est l'objectif ?

Qui mène l'enquête ?

Les bonnes pratiques à adopter ?

Le rapport

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### > Le Quiz



Les violences sexistes et sexuelles au travail  
Financé dans le cadre de l'appel à projets dotation exceptionnelle PST4 – PRST

**Quiz de la prévention**  
**Les violences sexistes et sexuelles au travail**

**Testez vos connaissances !**

Bienvenue dans ce petit quizz qui aborde en quelques situations, la question des violences sexistes et sexuelles en contexte de travail.

*Vous pouvez réviser vos connaissances seul ou avec des collègues, lors d'un entretien, d'une réunion avec des membres d'une organisation de travail. Vous pouvez soutenir les échanges en prenant appui sur les définitions légales des violences sexistes et sexuelles, les obligations de l'employeur en matière de prévention de risques professionnels.*

[▶ Démarrer le quizz](#) [■ Arrêter le quizz](#)

Le quizz  
<http://www.prst-occitanie.fr>

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### > Le Quiz



Les violences sexistes et sexuelles au travail  
Financé dans le cadre de l'appel à projets dotation exceptionnelle PST4 – PRST

**Fin du questionnaire**

**Pour aller plus loin, les principaux sites de la prévention des risques**

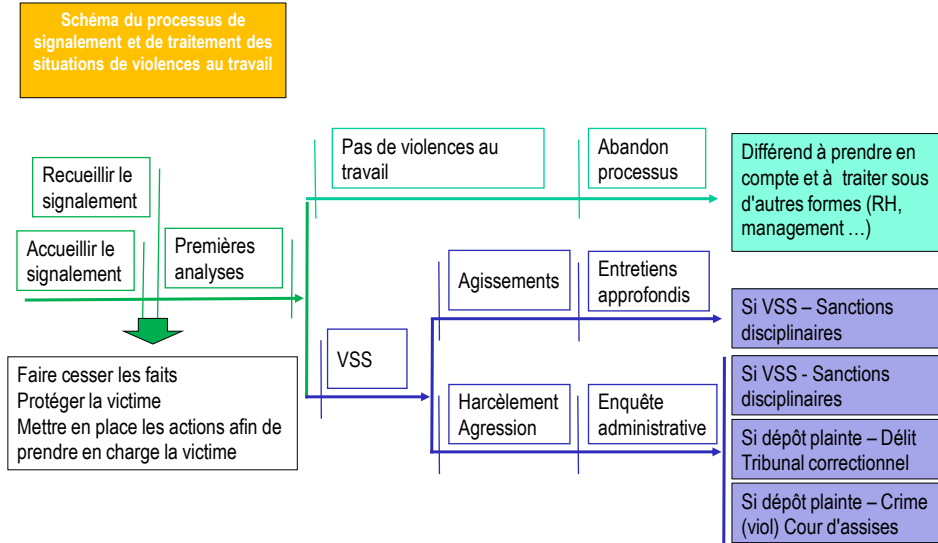
<http://www.prst-occitanie.fr>  
<https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/prevenir-les-agissements-sexistes-et-le-harcèlement-sexuel-une-preoccupation>  
<https://www.carsat-mp.fr/home/entreprises/prevenir-vos-risques-professionnels.html>  
<https://www.carsat-lr.fr/home.html>  
<https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>

[▶ Refaire le quizz](#) [■ Arrêter le quizz](#)

Le quizz  
<http://www.prst-occitanie.fr>

## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Schéma du processus de signalement



## Violences sexistes et sexuelles, un risque professionnel

### ➤ Toutes les ressources



### Retrouvez tous les outils sur le site du PRST

<http://www.prst-occitanie.fr/r/143/la-sante-au-travail-face-aux-defis-d-aujourd-hui-et-de-demain-la-sante-au-travail-des-femmes/>

11 Juin 2024 – Webinaire – Bilan VSST Tour

<https://events.teams.microsoft.com/event/5886003b-3b13-4ad8-8865-25b8eaef4cdb@55b303ae-2d29-4c14-9b98-6ac09749fa77>

A partir de juin – Groupe départemental Prévention



Pour vous inscrire : <http://www.prst-occitanie.fr/a/683/vsst-tour-occitanie-2024/>

## Sur ces dernières diapositives



**Droit du Travail**

**Santé et Sécurité au Travail**

**Votre CCI vous accompagne !**

 **CCI AVEYRON**



## Une offre adaptable et adaptée à tous vos besoins



## Ressources Humaines



1

### RESTEZ INFORMÉ et DÉVELOPPEZ VOS COMPÉTENCES

Grâce aux réunions organisées par votre CCI, soyez bien renseigné sur **vos obligations légales en tant qu'employeur** en disposant des **dernières informations actualisées**.

Participez à **nos ateliers collectifs techniques** et développez vos connaissances sur **les bonnes pratiques et outils RH** utiles à votre structure. L'occasion d'échanger avec d'autres entreprises et des experts dans le domaine.

Recevez notre **Lettre RH mensuelle**

#### Agenda des ateliers RH :

- 26 avril : « Impact de l'IA dans les RH »
- 28 mai : « Recrutement inclusif »
- 2 juillet : « La Transition Ecologique : quels impacts sur les RH ? »

#### Contacts :

Emmanuelle VIDAL-LACOMBE

05 65 77 77 75 - [e.vidal@aveyron.cci.fr](mailto:e.vidal@aveyron.cci.fr)

Céline REYNIER

05 65 77 77 08 - [c.reynier@aveyron.cci.fr](mailto:c.reynier@aveyron.cci.fr)



Cette action est financée par le Fonds Européen de Développement Régional - Emploi et Inclusion - 2014-2020

**Ressources Humaines** **SOLUCCIO** Compétences RH

**2 DIAGNOSTIQUEZ VOTRE ENTREPRISE**  
Un conseiller réalise un **état des lieux** de votre entreprise afin de vous présenter un ensemble de **préconisations** et d'établir avec vous un **plan d'actions**.

**METTES EN OEUVRE VOS PROJETS RH** **3**

Bénéficiez d'un **accompagnement personnalisé** selon vos besoins. Identifiez et mobilisez avec votre conseiller **les aides** pour la mise en place d'un projet de développement RH, organisationnel ou de recrutement.

Contacts :  
Emmanuelle VIDAL-LACOMBE  
05 65 77 77 75 - [e.vidal@aveyron.cci.fr](mailto:e.vidal@aveyron.cci.fr)  
Céline REYNIER  
05 65 77 77 08 - [c.reynier@aveyron.cci.fr](mailto:c.reynier@aveyron.cci.fr)

€ UNE PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DE TOUT OU PARTIE DE VOTRE ACCOMPAGNEMENT est possible, renseignez-vous auprès de votre CCI.



**Santé et Sécurité au Travail** **SOLUCCIO** Développement durable

**Information Sensibilisation**

- Information individuelle
- Webinaires
- Lettre QSE DD

**Diagnostic**

Etat des lieux (prédiagnostic Santé Sécurité)

**Accompagnement**

**Collectif**

- Ateliers Document Unique
- Ateliers risque chimique

**Individuel**

- Coaching Santé Sécurité
- Accompagnement
  - Evaluation des risques
  - Recherche de financements et aide au montage de dossiers
  - Mise en relation experts

Contact :  
Stéphanie SEJOURNE : [s.sejourne@aveyron.cci.fr](mailto:s.sejourne@aveyron.cci.fr)

## Les webinaires et ateliers 2024 – CCI Aveyron



LES RDV  
**SÉCURITÉ**  
QUALITÉ - ENVIRONNEMENT - RSE



23 mai : Webinaire « **Risque Routier Professionnel** »

Tous nos replays sont disponibles en ligne [ICI](#)



21 novembre : Atelier  
« **Evaluez vos risques chimiques avec Seirich** »



14 octobre : Atelier **Multimétiers**  
« **Rédigez votre document Unique avec OIRA** »



Merci pour votre participation,  
pensez à compléter le  
questionnaire de satisfaction



SCAN ME

