



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

**aract**

— agence régionale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail  
Réunion

SEMAINE POUR LA

**QVCT**

QUALITÉ de VIE des CONDITIONS de TRAVAIL  
de et

*Transitions  
et travail,  
On en parle ?*

# VIOLENCE INTERNE AU TRAVAIL : HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES



**22 JUIN 2023**



Financé par  
l'Union européenne

# LA SEMAINE POUR LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Financé par  
l'Union européenne



Direction  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DEETS)



# LA SEMAINE POUR LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Du 19 au 23 juin sur le thème « **TRANSITIONS** » (écologiques, numériques ou sociétales), une série d'événements en présentiel (en région) et sur le web (webinaires, podcasts...).
- Une semaine organisée par le **réseau Anact-Aract** pour échanger et identifier des pistes d'action d'un travail facteur de santé, d'inclusion et de performance.



**SEMAINEQVCT.ANACT.FR**



# SOMMAIRE

1. Introduction, Quiz « *idées reçues sur le harcèlement sexuel et agissements sexistes* »

2. WorkSaga



3. ChancEgal



4. Conclusion



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

aract

— agence régionale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail  
Réunion



Transitions  
et travail,  
On en parle?



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
RÉUNION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DEETS)



Financé par  
l'Union européenne

# NOUVELLE TRANSITION => 12 AVRIL 2023

- Le 12 avril 2023, la France a ratifié la Convention de 2019 (n° 190) sur la violence et le harcèlement auprès du Directeur général de l'OIT.



Olivier Dussopt, ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion (g), et le Directeur général de l'OIT, Gilbert F. Hounbo (d) © OIT

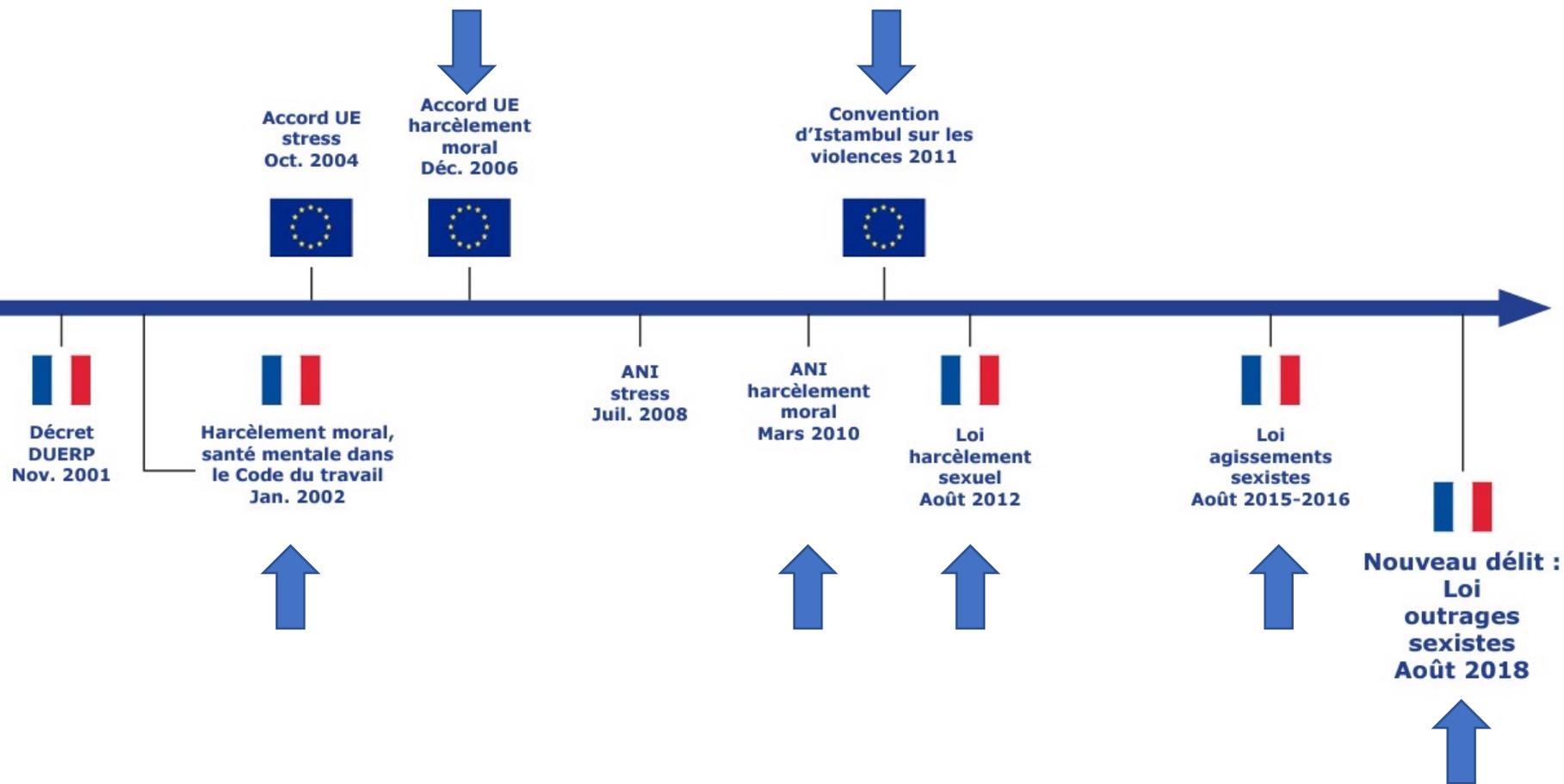
- La [convention n° 190](#) est un instrument emblématique. C'est la première norme internationale du travail à traiter de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Avec la [recommandation n° 206](#), elle offre un cadre d'action commun et une occasion unique de façonner un avenir du travail fondé sur la justice sociale.

27<sup>e</sup> pays  
au monde

5<sup>e</sup> pays de  
l'UE

# QUIZ

## Rappel : Différentes lois, Code du travail ...



<https://urlz.fr/mn67>

# INFOGRAPHIE INTERACTIVE

- **Le harcèlement sexuel**
- Par Muriel Salmona
- Année : 2019
- Pages : 128
- Collection : Que sais-je ?
- Éditeur : Presses Universitaires de France





RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

aract

— agence régionale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail  
Réunion



Transitions  
et travail,  
On en parle?



WorkSaga

autonomie - égalité - expertise



Financé par  
l'Union européenne

# 1. VIOLENCES INTERNES AU TRAVAIL : HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

# DÉFINITIONS JURIDIQUES :

## ● Harcèlement sexuel (article L.1153-1 du Code du travail)

Il s'agit de propos ou comportements répétés à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- Portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- Ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il s'agit aussi de toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui soit recherché au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

# DÉFINITIONS JURIDIQUES :

## ● Agissements sexistes (article L.1142-2-1 du Code du travail)

Il s'agit de 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.

LA DÉFINITION NE LAISSE PLANER  
AUCUNE AMBIGUÏTÉ

“ L'AGISSEMENT  
SEXISTE EST UN  
« AGISSEMENT LIÉ AU  
SEXE D'UNE  
PERSONNE ... » ”

VIOLENCES SEXISTES ET  
SEXUELLES AU TRAVAIL

amsn  
entreprise pour la santé au travail

<https://www.amsn.fr/sexisme-entreprise/>

# FOCUS SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL 1/5

2 types de harcèlement sexuel :

- Des actes répétés : Le salarié doit subir des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, au moins 2 fois, de nature :
  - à porter atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
  - à créer une situation intimidante, hostile ou offensante.
    - Ces propos ou comportements peuvent venir 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 (= les actes sont répétés pour la victime mais par plusieurs personnes différentes agissant de façon concertée) ;
    - Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

# FOCUS SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL 2/5

Les propos ou comportements répétés peuvent être tout propos exprimé de vive voix ou par écrit, l'envoi de sms, email, courrier, d'objets, des attitudes, imposés à la victime avec une connotation sexuelle ou sexiste. Il n'est pas nécessaire que ce soit explicitement et directement sexuel.

# FOCUS SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL 3/5

- Un acte unique : le salarié subit toute forme de **pression grave**, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle (contacts physiques, rapports sexuels...), que ce soit au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Il s'agit dans ce cas d'imposer un acte sexuel en contrepartie d'un avantage (emploi, augmentation, réussite à un examen/une formation...) OU pour éviter une situation dommageable (sanction, mutation, rétrogradation, licenciement...).

# FOCUS SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL 4/5

## Harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental

Le harcèlement peut « consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables » (calendrier, fonds d'écran...).

(Cour Appel d'Orléans, ch. soc., 7 févr. 2017, n° 15/02566).



Campagne d'affichage du  
CLASHES, association

# FOCUS SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL 5/5

## Une définition similaire dans l'article [222-33 du Code pénal](#)

- *« I. - 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.*
- *L'infraction est également constituée :*
  - 1° *Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par 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 ;*
  - 2° *Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*
- *II. - 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, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*

Les propos ou comportements **doivent être imposés** à la différence de la définition du Code du travail qui indique que la personne doit les avoir subis = élément intentionnel.

**Attention** en cas de contact physique avec la victime, il peut s'agir d'infractions plus gravement punies :  
agression sexuelle, viol.

# FOCUS SUR LES AGISSEMENTS SEXISTES 1/2

● Depuis 2015, suivant l'article [L.1142-2-1 du Code du travail](#) :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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. »

Il s'agit donc d'un agissement **lié au sexe** d'une personne qui **a pour objet ou pour effet de** :

- soit de porter atteinte à sa dignité ;
- soit de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le sexisme touche les hommes et majoritairement les femmes.

# FOCUS SUR LES AGISSEMENTS SEXISTES 2/2

- Les comportements suivants constituent des agissements sexistes :
  - Les remarques et blagues sexistes ;
  - Les codes sociaux liés au sexe (Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril »...) ;
  - Les interpellations familières (S'adresser à un.e collègue en employant des termes tels que « mon /ma petit.e », « mon/ma mignon.ne », « mon beau/ma belle », « mon/ma chéri.e »...) ;
  - La fausse séduction (Faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure...) ;
  - Les considérations sexistes sur la maternité, la paternité ou les charges de famille (Souligner l'absence de disponibilité d'un.e salarié.e qui doit s'occuper de ses enfants...).

(Source : [Rapport du 6 mars 2015 du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle et Guide du Ministère du travail : Travail-emploi.gouv](#))

# EVOLUTION DE LA LOI EN 2022

L'évolution de la loi depuis le 31 mars 2022, les agissements sexistes répétés peuvent constituer du harcèlement.

## Évolution de la loi = « harcèlement sexiste »

La [loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail modifie la définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail.

La nouvelle définition du harcèlement sexuel se rapproche de celle de [l'article 222-33 du Code pénal](#), rentrent désormais dans la définition du Code travail :

- Les « propos à connotation sexiste » ;
- Le harcèlement sexuel ou sexiste de nature collective.

# DÉLIT D'OUTRAGE SEXISTE OU SEXUEL - CODE PÉNAL

## Articles [R625-8-3](#) et [222-33-1-1](#) du Code pénal

La [loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes](#) avait créé une nouvelle infraction pénale d'outrage sexiste punie d'une amende, qui peut être caractérisée dans l'entreprise.

Depuis le 1er avril 2023, l'outrage sexiste ou sexuel aggravé n'est plus considéré comme une contravention mais comme un délit ([Loi n° 2023-22 du 24 janvier 2023 + décret n° 2023-227 du 30 mars 2023](#)).

# DÉLIT D'OUTRAGE SEXISTE OU SEXUEL - CODE PÉNAL

## Articles [R625-8-3](#) et [222-33-1-1](#) du Code pénal

L'outrage sexiste ou sexuel se définit par le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. La caractérisation de l'infraction ne nécessite aucune répétition des faits.

L'outrage sexiste ou sexuel peut donc être caractérisé en dehors de tout acte de violence ou de harcèlement.

# ILLUSTRATIONS PAR LA JURISPRUDENCE

## Harcèlement sexuel

Le fait pour l'employeur d'avoir multiplié les cadeaux (bijoux, vêtements, chaussures, fleurs), les appels et messages téléphoniques, de s'être rendu au domicile de la salariée et introduit dans sa vie privée dans le but de la convaincre et même de la contraindre à céder à ses avances.

(Cass. soc., 3 mars 2009, n° 07-44.082)

Le fait pour un salarié d'avoir eu à l'égard de plusieurs salariées, des propos déplacés à connotation sexuelle et exercé sur l'une d'elles des pressions pour tenter d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, agissements constatés par les juges sur la base de témoignages nominatifs et précis. (Cass. soc., 18 févr. 2014, n° 12-17.557).

Le fait pour un employeur de faire à une salariée des compliments sur son corps, de lui demander de porter des jupes pour montrer ses jambes, de se livrer à des attouchements et de chercher à se frotter à elle. (CA Reims, ch. soc., 19 sept. 2007, n° 06/01086).

## Agissements sexistes

Sms à 3 collègues femmes « t'es belle » « tu es canon, tu seras super canon » « ne rêve pas trop de moi cette nuit » = propos sexistes (avec regards de façon gênante + drague) (CA Paris pôle 6 chambre 9, 29/06/2022 n°20/04832).

Comportements déplacés, gestes inadaptés et propos sexistes (propos ambigus à connotation sexuelle) d'un supérieur hiérarchique portant atteinte à la santé (malaise psychologique) et à la dignité du personnel féminin placé sous son autorité (Cass. Soc.5 janvier 2022, n°20-12.373).

Blagues sexistes auxquelles sont exposées régulièrement les salariées féminines dans leur climat de travail (CA d'Angers, 13/01/2022 n°19/00516).

# DISTINCTION SEDUCTION / HARCELEMENT

La réciprocité de la relation permet de distinguer les situations.

## SEDUCTION = égalité

Propos et comportements positifs  
Attentionné.e à l'autre  
Relation égalitaire et réciproque  
La personne se sent respectée



## HARCELEMENT SEXUEL = domination

Ne cherche pas à plaire  
Impose ses choix, ses attentes, ses désirs  
Volonté de dominer l'autre  
La personne se sent mal à l'aise

L'absence de consentement de la victime n'est pas toujours formulé explicitement, cela peut être non verbal (SILENCE, EVITEMENT, LEVER LES YEUX AU CIEL, HAUSSER LES EPAULES, CROISER LES BRAS...).

Quand il existe une attitude de séduction réciproque, les faits ne peuvent pas qualifier du harcèlement sexuel. ([Cass. Soc. 25 septembre 2019, n°17-31.171](#)).

## 2. PRÉVENTION, AGIR À L'ORIGINE DU RISQUE

# LA LOI, OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES

## ● Garantir la santé et la sécurité

Juridiquement, selon [l'article L.4121-1 du Code du travail](#), tout employeur doit répondre à l'obligation générale de sécurité suivante :  
« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »



# LA LOI, OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES

## ● La prévention des risques professionnels

L'employeur doit prendre les mesures de prévention visées aux articles [L.4121-1](#) et [L.4121-2](#) du [Code du travail](#), notamment des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement. L'employeur doit adapter la démarche de prévention à son activité.



# LA LOI, OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES

## ● Prévenir, faire cesser, sanctionner les faits de harcèlement

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner » ([Article L.1153-5 du Code du travail](#)).



# LA PRÉVENTION

## ● La prévention des risques professionnels

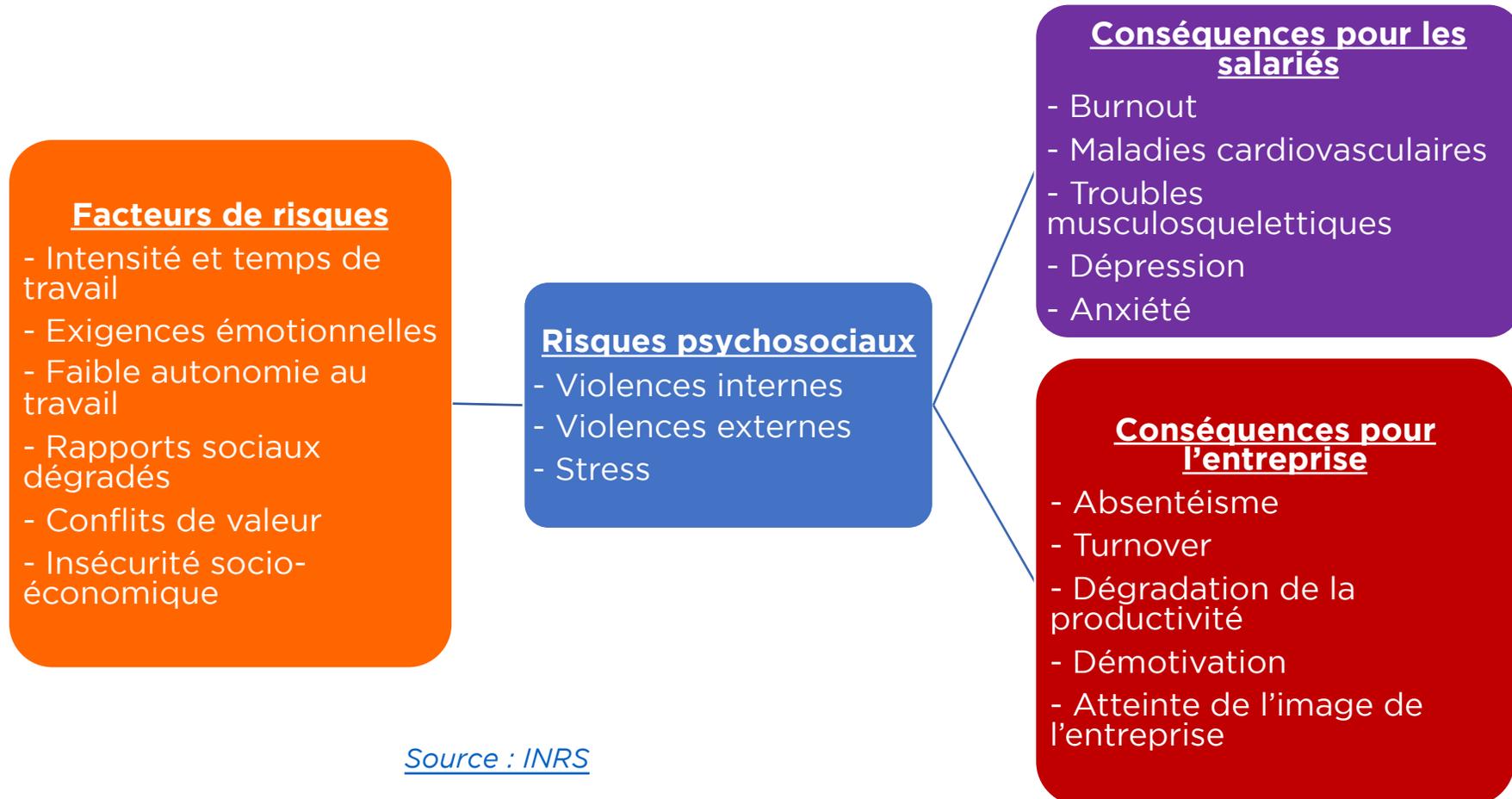
C'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail (source INRS).

## ● 9 principes généraux de la prévention inscrits dans le Code du travail (L.4121-2 du Code du travail) régissent l'organisation de la prévention :

- 1. Éviter les risques ;
- 2. Évaluer les risques ;
- 3. Combattre les risques à la source ;
- 4. Adapter le travail à l'Homme ;
- 5. Tenir compte de l'évolution de la technique ;
- 6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins ;
- 7. Planifier la prévention ;
- 8. Donner la priorité aux mesures de protection collective ;
- 9. Donner les instructions appropriées aux salariés.

# REPÉRER LES SITUATIONS À RISQUES

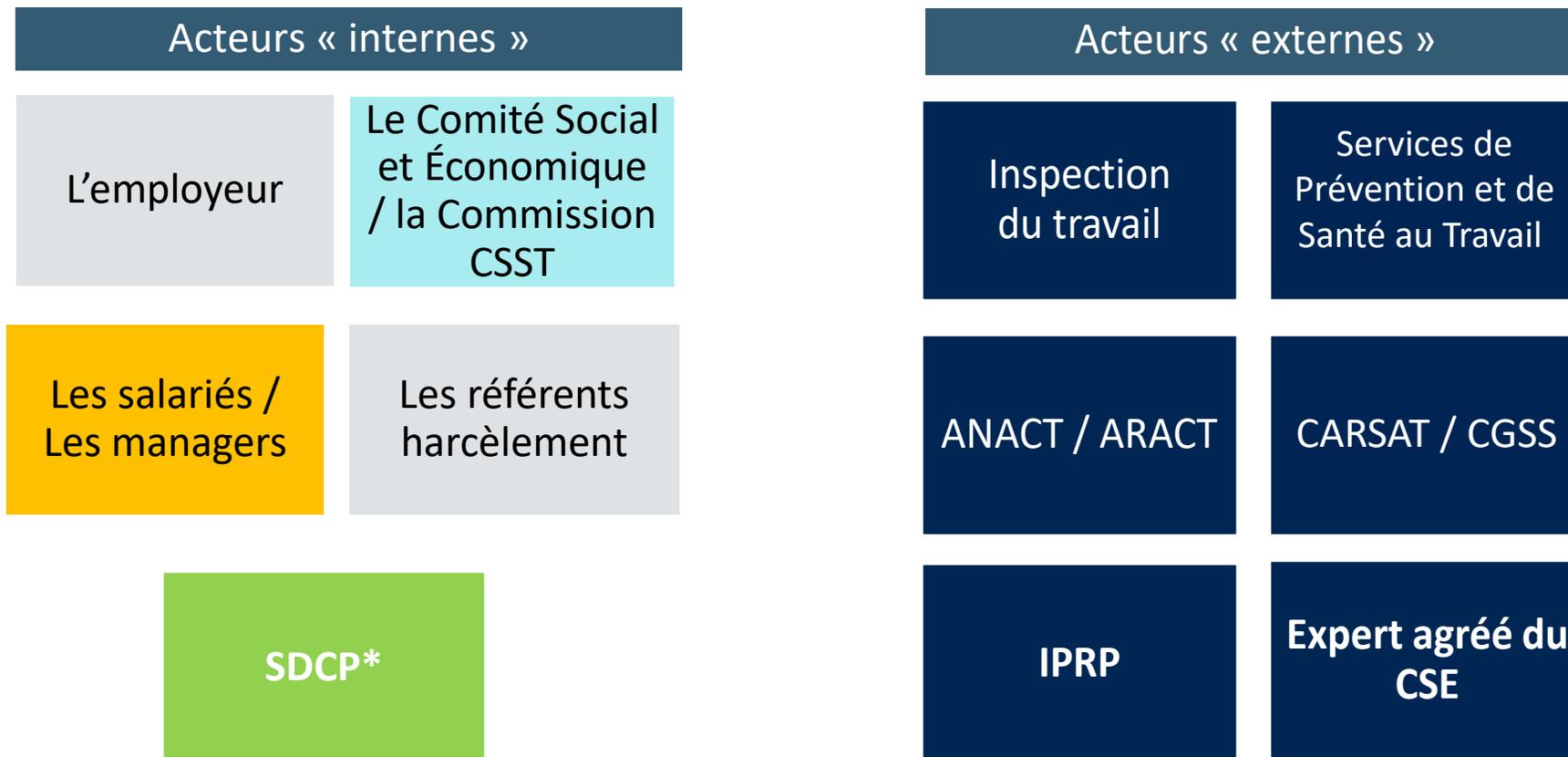
Facteurs de risque, risques psychosociaux et conséquences, sur la base de la grille INRS



Source : INRS

# MOBILISATION DE TOUS LES ACTEURS EN ENTREPRISE

La démarche de la prévention des risques professionnels implique un réel dialogue social, une transparence dans la mise en œuvre et nécessite une démarche collective avec la collaboration des acteurs de l'entreprise.



\*salarié désigné compétent

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 1/13

- Le DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Ce document est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié et mise à jour annuellement ou lors de modifications/informations importantes. Il a pour but de regrouper un ensemble d'actions planifiées pour améliorer la sécurité et la santé physique et mentale des salariés.

## Outil de base de la prévention:

- il retranscrit l'évaluation des risques.
- il est consultable en interne par tous les salariés de l'entreprise et en externe par notamment les Services de Prévention et de Santé au Travail.
- les représentants du personnel, les élus du CSE depuis mars 2022 sont co-acteurs de ce document aussi bien dans sa construction que dans son suivi.

Les Risques Psychosociaux (RPS) sont intégrés dans cette évaluation des risques comme les autres risques professionnels et ainsi suivis dans le DUERP.

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 2/13

- Sensibiliser et former pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les bons réflexes de la prévention primaire :
  - communiquer les informations obligatoires légales, réglementaires concernant le harcèlement (l’affichage obligatoire, le règlement intérieur pour le plus de 50 salariés, le plan de prévention) ;
  - une sensibilisation globale à destination de l’ensemble des salariés peut être envisagée sous différentes formes pour communiquer sur ce qui est souhaité et non souhaité (adopter une charte de bonne conduite, réaliser un livret d’accueil, rappel des règles de base en réunion d’équipe, sur l’intranet, avec son interlocuteur en demandant son accord) ;
  - des actions de formation pour prévenir les agissements sexistes et le harcèlement : dans un premier temps, dirigeant.es, managers, référent.es pour être capable de gérer les conflits et déceler des cas de harcèlement et dans un second temps l’ensemble des salarié.es.

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 3/13

## ● La procédure interne de signalement

Pour traiter des situations de harcèlement, un plan d'action doit être envisagé. En termes de prévention, établir une procédure interne est essentiel et il convient de la communiquer à l'ensemble des salariés.

Il n'y a pas d'obligation sur le contenu de cette procédure sauf en matière de procédure interne de signalement des alertes pour les lanceurs d'alerte dans les structures d'au moins 50 salariés depuis 2018 ([suite à la Loi dite Sapin II](#)).

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 4/13

## ● La procédure interne de signalement

Cette procédure peut donc être utilisée pour le signalement de faits de harcèlement moral ou sexuel.

Mais les victimes et les témoins ne sont pas obligés de suivre cette procédure et peuvent effectuer leur signalement par un tout autre canal.

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 5/13

## ● La protection des lanceurs d'alerte

*Un lanceur d'alerte est « une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. »*

La [loi Wasserman du 21 mars 2022 sur les lanceurs d'alerte](#) a redéfini les conditions de la protection des personnes ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement moral ou sexuel ou dénonçant de tels faits.

Depuis le 1er septembre 2022, les salariés, victimes ou non, qui témoignent ou dénoncent des faits de harcèlement sexuel ou moral, bénéficient de la protection des lanceurs d'alerte.

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 6/13

## ● Mesures conservatoires

La protection de la victime : éloignement de l'auteur ou de la personne victime avec dispense d'activité rémunérée, prise de congés payés avec accord, télétravail, mutation temporaire avec accord.

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 7/13

- Le droit d'alerte du CSE (article [L.2312-59 du Code du travail](#)) en cas d'atteinte aux droits des personnes

## Comment se traduit le droit d'alerte ?

- Par une information immédiate de l'employeur ou de son représentant habilité.
- Aucune forme particulière n'est prévue pour cette information. La mise en œuvre de l'alerte suppose une certaine urgence, la loi prévoyant une saisine immédiate de l'employeur.

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 8/13

- Le droit d'alerte du CSE (article [L.2312-59 du Code du travail](#)) en cas d'atteinte aux droits des personnes

Que doit faire l'employeur saisi par un représentant du personnel ?

- L'employeur ou son représentant est tenu de procéder « sans délai » à une enquête avec le représentant du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. Il y a donc potentiellement une double obligation :

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 9/13

- Le droit d'alerte du CSE (article [L.2312-59 du Code du travail](#)) en cas d'atteinte aux droits des personnes

Que se passe-t-il si l'employeur ne procède pas à l'enquête ou bien ne prend aucune mesure ?

- En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte à la santé physique ou mentale du salarié ou des salariés, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le représentant du personnel peut saisir le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes, qui statue selon la procédure accélérée au fond.

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 10/13

## ● L'enquête interne

Lorsque l'employeur est informé de faits pouvant être qualifiés de harcèlement (ou de faits plus graves), il doit mener une enquête interne dans le cadre du respect de l'obligation en matière de sécurité ([Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°18-10.551](#)).

Le fait pour l'employeur de ne pas mener d'enquête (dans ce cas) constitue une faute.

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 11/13

## ● L'enquête interne

L'employeur doit accuser réception en cas de réception d'un **signalement** auprès de son auteur. Si le signalement est imprécis, il peut entendre la personne qui a signalé et ensuite prendre contact avec la victime, si ce n'est pas l'auteur du signalement pour recueillir ses explications et il **analyse le signalement** :

- Soit ce ne sont pas des faits pouvant être du harcèlement et l'employeur peut traiter la situation sans enquête interne.
- Soit au contraire, si les explications de la victime laissent à penser qu'on est bien dans une situation de harcèlement, même non caractérisé à ce stade, l'employeur doit, dans ce cas, mener une enquête interne.

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 12/13

## ● L'enquête interne

L'enquête interne permet d'avoir une connaissance exacte de l'existence, de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits, de les qualifier dans le but de prendre des mesures appropriées. Elle doit être sérieuse, rigoureuse et impartiale.

# LES OUTILS, LES MOYENS MIS À DISPOSITION 13/13

## Les étapes d'une enquête interne :

- Réception d'un signalement
- Prise de mesures conservatoires éventuelles
- Gérer la communication interne sur l'existence d'une enquête
- Convocations et entretiens avec les personnes concernées, témoins
- Rapport d'enquête (liste de personnes entendues, auteur de l'enquête, circonstances, faits analysés, synthèse globale, préconisation, plan d'action, comptes-rendus des entretiens contresignés)

À l'issue de l'enquête, un rapport conclut et indique si les faits de harcèlement sont établis ou non. L'employeur devra prendre des mesures de sanction envers l'auteur si les faits sont avérés.

La décision devra, quelle qu'elle soit, être motivée et s'appuyer sur des éléments de preuves.

## 4. QUESTIONS / RÉPONSES

## 4. PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DE WORKSAGA



<https://worksaga.fr/>

# WORKSAGA EST UNE ENTREPRISE

- D'expertise comptable auprès des comités sociaux économiques (CSE). Le cabinet accompagne les CSE dans le cadre de leurs prérogatives et intervient notamment grâce au droit à l'expertise dans des missions légales d'expertise (lors des informations-consultations).
- Habilité pour les expertises Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) auprès des CSE pour intervenir lors d'un risque grave révélé, d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (arrêté du 07/08/2020).
- Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP).
- Organisme de formation certifié Qualiopi et notamment agrée par la DEETS pour les formations des CSE (rôle économique et SSCT).

# WORKSAGA ET LA PRÉVENTION

WorkSaga est consciente de l'enjeu majeur de la prévention des risques professionnels et de la nécessité d'atteindre le plus grand nombre d'acteurs clefs de l'entreprise...

Ainsi, par ses partenariats pluridisciplinaires avec notamment un cabinet d'avocat, intervenant en droit du travail, le cabinet développe une formation appropriée pour lutter contre le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes en milieu professionnel.



<https://worksaga.fr/>



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

aract

— agence régionale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail  
Réunion



Transitions  
et travail,  
On en parle?



Financé par  
l'Union européenne

# HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

“ ZÉRO TOLÉRANCE POUR LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN ENTREPRISE  
NOTRE ENTREPRISE EST ENGAGÉE ”



**CHANCEGAL**

Agence pour l'intégration de l'égalité des chances  
entre les femmes et les hommes

Fabienne RUBIRA Sylvie LEROUX

**D**  
**Défenseur des droits**  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Didier LEFEVRE

Délixia PERRINE  
**COMÉDIENNE**

Action cofinancée par

# CHANCEGAL AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À LA RÉUNION



- 2004 : Premières Rencontre de l'Égalité Professionnelle
- 2004 – 2007 : Création du label régional Égalité / Mixité
- 2008 : Labellisation des premières entreprises
- 2013 – 2018 : Réseau Territoires d'excellence à la Réunion
- 2019 : Plateforme CHANCEGAL
- 2020 : Tournée Coups de théâtre contre le sexisme
- 2020 : Plateforme EGAPRO de la Fonction Publique



<https://portail.chancegal.com>



<https://plateforme.chancegal.com/>

# DÉFENSEUR DES DROITS



## LE RECOURS AU DÉFENSEUR DES DROITS EST GRATUIT

Pour saisir le défenseur des droits

<https://www.defenseurdesdroits.fr/> « saisir le Défenseur des droits »

# DES OUTILS – DES RESSOURCES

## CHARTRE ZÉRO TOLÉRANCE POUR LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT EN ENTREPRISE

Nous Dirigeant·e·s, nous engageons à :

1. **Respecter les obligations fixées par la loi**
  - Traiter objectivement les situations.
  - Faire cesser les faits et protéger les plaignant·e·s.
  - Sanctionner les comportements répréhensibles.
  - Accompagner de manière personnalisée les victimes.
2. **Prévenir les situations**
  - Par des actions de sensibilisation et de formation des salarié·e·s.
  - Par des actions volontaristes d'accompagnement des témoins et responsables dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes.
3. **Mettre en place un système d'alerte**  
et de remontées de situations (Sondage hotline ...).
4. **Diffuser des Kits**  
outils messages favorisant l'identification des agissements sexistes.
5. **Inciter les salarié·e·s**  
à contribuer, à prévenir, et identifier les comportements sexistes et harcèlement sexuel et à réagir face à ces situations.
6. **Communiquer en interne**  
sur l'ensemble de ces actions et sur les progrès mesurés de la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Et pour aller un peu plus loin... Mon entreprise s'engage à :

- ✓ **Partager** les pratiques et les solutions mises en œuvre sur le Site de CHANCEGAL.
- ✓ **Organiser** des matinées, petits déjeuners, after work, etc. sur le sujet.
- ✓ **Accueillir** une séance de « Coups de théâtre contre le sexisme » de CHANCEGAL.

### EMPLOYEUR / EMPLOYEUSE

**1 • LES OBLIGATIONS**  
Réglementation  
L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (article L.1153-5 du code du travail).

**2 • EN PRATIQUE**  
Doit prévenir tout agissement sexiste en :  
- rappelant dans le règlement intérieur, l'interdiction de tout agissement sexiste;  
- mettant en place des actions de sensibilisation et de formation à destination de l'ensemble des collaborateurs·rices;  
- communiquant en interne;  
- agissant dès qu'une situation est signalée;  
- veillant à la bonne prise en charge des victimes;  
- faisant cesser;  
- sanctionnant le cas échéant.

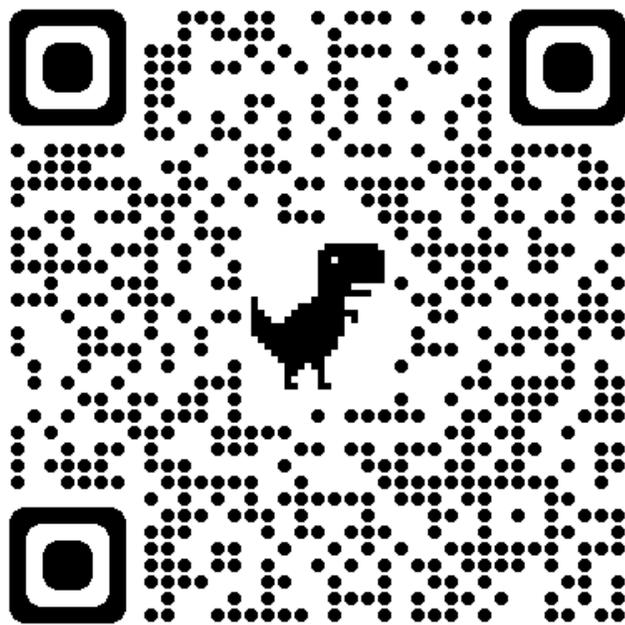
**3 • POUR RÉUSSIR**  
S'engager.  
Lancer un diagnostic.  
Construire un programme d'action contre le sexisme.  
Définir clairement les actes prohibés.  
Mettre en place un système d'alerte.  
Traiter les situations et communiquer sur ce traitement.  
Instaurer une vigilance sur les stéréotypes et détecter les signaux faibles.  
Procéder à des évaluations régulières.

### SALARIÉ·E

« SI VOUS ÊTES VICTIME, RÉAGISSEZ ! »  
• **ROMPEZ LE SILENCE ET L'ISOLEMENT. PARLEZ-EN !**  
Relatez très exactement la situation à votre hiérarchie et demandez son soutien.  
• **MOBILISEZ DES TÉMOINS**  
qui peuvent signifier à la personne en cause que ses propos ou son attitude sont inacceptables et punis par la loi, et témoigner.  
• **CONSTITUEZ DES ÉLÉMENTS DE PREUVE**  
Compte-rendu chronologique et détaillé des faits.  
Demander des témoignages écrits à des collègues.  
Conserver les écrits échangés avec la personne responsable des faits et/ou avec votre employeur·euse.  
Conserver les certificats médicaux, attestations d'arrêt de travail.  
• **MOBILISEZ D'AUTRES ALLIÉ·E·S**  
Comme les instances représentatives du personnel, la médecine du travail, le défenseur des droits...  
• **TENEZ-BON ET NE QUITTEZ PAS VOTRE POSTE**  
Trop de victimes s'enfuient pour éviter l'affrontement ou faute de soutien et sont ainsi pénalisées.

« SI VOUS ÊTES TÉMOIN, RÉAGISSEZ ! »  
1. Marquez votre désapprobation.  
2. Rappelez à l'auteur·e que le règlement interne interdit ce type de comportement.  
3. Faites remonter l'incident.  
4. Mobilisez des personnes ressources (collègues, manager, RH, IRP...).  
5. Assurez-vous de leur soutien pour la victime et pour vous-même.

Suivez le QR code



<https://urlz.fr/mnjt>

LA SEDUCTION NE DISPARAITRA PAS AU TRAVAIL COMME EN DEHORS DU MILEU PROFESSIONNEL. ELLE EST BASÉE SUR LE RESPECT DE L'AUTRE ET SUR LE CONSENTEMENT.

### HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE FONDÉ SUR LE SEXE

= sanction disciplinaire, civile, pénale.

Critiques ou remarques :

- . sur votre tenue jugée pas assez féminine ou trop féminine;
- . sur le fait que vous n'êtes pas assez viril;
- . sur vos compétences en lien avec votre sexe;
- . sur votre disponibilité en lien avec votre rôle parental;
- . Blagues sexistes;
- . Interpellation «ma belle, ma chérie,...» au travail. →

### HARCÈLEMENT SEXUEL

= sanction disciplinaire, civile, pénale.

Siffler une personne.

Mimer ou parler de rapports sexuels malgré une gêne exprimée.

Blagues obscènes.

+ **Mise à pied, licenciement pour faute grave.**

Envoi de SMS à caractère sexuel malgré refus, gêne ou absence de réponse.

Remarques sur les parties sexualisées du corps.

Diffusion sur la vie intime d'un·e autre salarié·e via les réseaux professionnels, dans l'objectif de le ou la, mettre mal à l'aise.

Harcèlement d'ambiance (comportements ne visant pas directement la victime).

Sollicitation ou pression grave d'acte sexuel en contre partie d'une embauche, promotion, prime.... →

### HARCÈLEMENT SEXUEL +

#### AGRESSION SEXUELLE

**Acte unique.** Attouchement sur une des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (les seins, les cuisses, la bouche, les fesses et le sexe) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

• 5 à 10 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.

#### VIOL

Pénétration sexuelle de quelque nature qu'elle soit (parties génitales, bouche, avec doigts, etc.) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

• 15 à 20 ans d'emprisonnement. →



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**aract**

— agence régionale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail  
Réunion



*Transitions  
et travail,  
On en parle ?*



Financé par  
l'Union européenne



2022



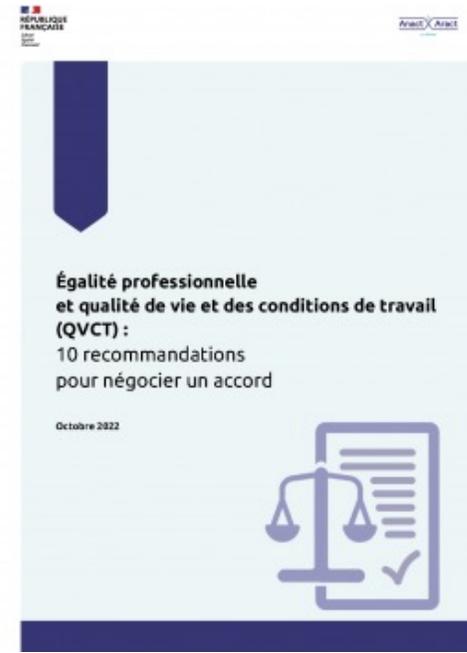
2020



2023



2022



2022



2019

# Focus juridique

2022

## Référénts harcèlement sexuel : quelles missions ? quels statuts ?

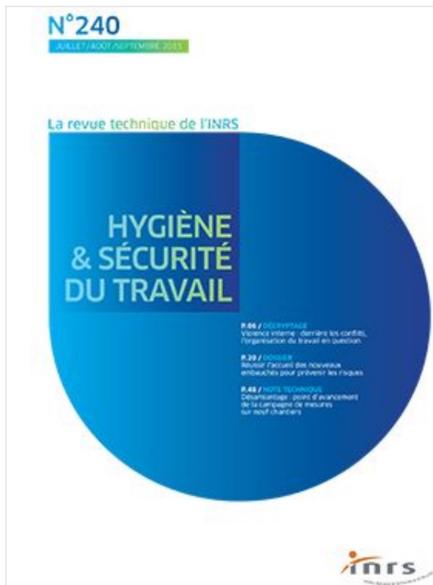


Mis à jour 11/2022

## Harcèlement moral et violence interne

2015

Les violences internes sont généralement le fait de dérives organisationnelles et relationnelles se déroulant au sein d'une même organisation de travail. Afin de guider l'action de prévention, l'INRS propose un modèle général d'analyse permettant d'identifier les processus délétères en cause et, ainsi, d'agir là où se concentrent les difficultés.





RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**aract**

— agence régionale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail  
Réunion

SEMAINE POUR LA

**QVCT**

QUALITÉ de VIE des CONDITIONS de TRAVAIL  
de et

*Transitions  
et travail,  
On en parle ?*



Financé par  
l'Union européenne

**TRAVAIL & PRÉVENTION**  
Site des partenaires de la prévention des **risques professionnels à La Réunion** pour les salariés, les membres des CHSCT, les représentants du personnel, les chefs d'entreprise...

Actualités | Partenaires | Conseils et outils | IRP | Vos questions | Liens utiles

Rechercher...

**Outils CHSCT**  
CONSULTER LE DOCUMENT

Découvrez nos **partenaires** | Découvrez nos **liens utiles**

**Agenda**  
19 juin 2023  
Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail #SQVCT2023  
TOUT L'AGENDA  
ARCHIVES

**L'actualité**

- Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail 2023 (SQVCT)**  
Du 19 au 23 juin 2023 Rejoignez la Semaine pour la Qualité de Vie et les Conditions de Travail 2023 à la Réunion, organ...
- 21ème colloque national des départements HSE**  
Les 2, 5 et 6 juin 2023 à l'UT de La Réunion sur le campus de Terre-Sainte. Le département Hygiène Sécurité En...
- Campagne TMS : Même pas mal BTP**  
Du 3 avril au 13 mai 2023, les acteurs du BTP s'unissent pour accompagner les professionnels du BTP autour du risq...

TOUTE L'ACTUALITÉ

**Vos questions Nos réponses**

Conseils et outils  
Choisissez un métier : Métier ET/OU Choisissez un risque : Risque

ACADÉMIE DE LA RÉUNION | Anact | CCI ÎLE DE LA RÉUNION | Cdg | LA SANTÉ AU TRAVAIL | Intermétra

Site de référence à La Réunion

Promouvoir la prévention



<https://urlz.fr/mnjR>



Actualités



**Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail 2023 (SQVCT)**  
Du 19 au 23 juin 2023 Rejoignez la Semaine pour la Qualité de Vie et les Conditions de Travail 2023 à la Réunion. organ...

**Colloque HSE**  
des chefs de  
tement  
à juin 2023  
rre  
Réunion

**21ème colloque national des départements HSE**  
Les 2, 5 et 6 juin 2023 à l'Ifut de La Réunion sur le campus de Terre-Sainte. Le département Hygiène Sécurité En...



**Campagne TMS : Même pas mal BTP !**  
Du 3 avril au 13 mai 2023, les acteurs du BTP s'unissent pour accompagner les professionnels du BTP autour du risque...



**Quinzaine Prévention BTP La Réunion 2023**  
Du 27/02/2023 au 10/03/2023 : Informations, Ateliers, Formation, Visites de chantiers... La Direction de l'économie, de...



**DEETS : les chiffres clés écos 2022**  
Destiné au grand public et aux acteurs institutionnels, cette présentation synthétique a pour objectif de faciliter la con...



**Pour un dialogue social technologique**  
Le 22 juin 2020, alors que la pandémie liée à la propagation mondiale de la COVID 19 bat son plein, un accord-cadre sur la...



**L'intelligence artificielle au service de la santé et de la sécurité au travail**  
Portée par les progrès technologiques de ces dernières années, l'intelligence artificielle est d'ores et déjà plus qu'u...



**Aides à domicile : quelle prévention des risques ?**  
L'INRS met à disposition des informations pour de bonnes conditions de travail pour les aides à domicile. Cliquez ici. Un ☞...



## Site de référence à La Réunion

## Promouvoir la prévention



**TRAVAIL & PRÉVENTION**  
Site des partenaires de la prévention des **risques professionnels à La Réunion** pour les salariés, les membres des CHSCT, les représentants du personnel, les chefs d'entreprise...

Actualités | Partenaires | Conseils et outils | IRP | Vos questions | Liens utiles

Rechercher...

Accueil > Nos partenaires

- Tous nos partenaires
- Historique des actions
- Plans Santé au Travail

**Nos partenaires**

## Charte des partenaires

Découvrez la charte de nos partenaires

Vous trouverez les objectifs communs, les principes, les domaines du partenariat, nos contributions spécifiques, les moyens du partenariat, ...

Cliquez ici



## Académie de La Réunion

Quelle offre de service proposez-vous ?

Le service académique de prévention des risques professionnels (service santé et sécurité au travail) est placé sous la responsabilité de l'inspecteur santé et sécurité au travail du Rectorat. Les missions de l'inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) s'articulent autour de trois axes :

- une mission de contrôle de l'application des règles définies par le Code du travail (livre I à V de la quatrième partie) et des règles plus contraignantes notamment celles prévues pour les établissements recevant du public (ERP) ;
  - une mission de conseil et d'expertise, en appui aux chefs de service et aux assistants et conseillers de prévention dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur démarche de prévention ;
  - une mission d'animation (information, conseil, formation) des acteurs de la prévention (membres du CHSCT, assistants de prévention, personnels d'encadrement, etc.).
- L'ISST assure des missions complémentaires :
- La coordination du réseau des formateurs pour l'enseignement à la santé et à la sécurité au travail.
  - La coordination académique du dossier de secourisme et du réseau des formateurs de formateurs et des formateurs premiers secours.
  - Le suivi des sources ionisantes présentes dans les établissements scolaires en qualité de personne compétente en radioprotection (PCR) de l'académie.
  - Le suivi du dossier amiante (formation du personnel de l'Éducation nationale, suivi des travaux de désamiantage dans les établissements scolaires, constitution d'une base de données des DTA avec leurs mises à jour, etc.).

Les missions du service santé et sécurité au travail :

- Promouvoir et contrôler le respect des règles d'hygiène et de sécurité dans les services et les établissements (mission d'inspection de l'ISST) ;
- Animer le réseau des conseillers et assistants de prévention ;
- Organiser la formation initiale et continue ;
- Assurer l'Enseignement à la Santé et à la Sécurité au Travail (ES & ST) en formant les enseignants de lycées professionnels et technologiques à la Prévention des risques Professionnels, au risque chimique, PRAP, SST, habilitation électrique, notamment. L'enseignement de la santé et de la sécurité au travail fait partie intégrante de la formation dispensée par les établissements en vue de la certification des apprenants.

Les axes prioritaires sont :

- La sensibilisation et la formation : des responsables d'établissements et des personnes-ressources (Directeurs Délégués aux formations), des équipes pédagogiques ;
- L'optimisation de l'approche Santé et Sécurité au Travail lors des Périodes de Formation en Milieu Professionnel, afin de transférer les connaissances acquises en établissement de formation dans le cadre de l'analyse des situations de travail en entreprise.

Pour quel public ? Personnels de l'Éducation nationale.

[Site internet →](#)

Site de  
référence à  
La Réunion

Promouvoir  
la  
prévention

**TRAVAIL & PRÉVENTION**  
Site des partenaires de la prévention des **risques professionnels à La Réunion** pour les salariés, les membres des CHSCT, les représentants du personnel, les chefs d'entreprise...

Actualités | Partenaires | Conseils et outils | IRP | Vos questions | Liens utiles

Rechercher ...

Accueil > Conseils et outils > Conseils

## Conseils

Ci-dessous le sommaire des éléments que vous retrouverez dans cette page :

- > Kit amiante un risque qui nous concerne
- > Kit Les risques dans les métiers du bois
- > Kit chutes de hauteur
- > Articles revue Prévention Réunion
- > Le réseau des Consultants IPRP et experts en Prévention des Risques Psychosociaux de la Réunion
- > Coordonnateur en matière de Sécurité et de Protection de la Santé
- > Salarié Désigné Compétent en Prévention
- > Fournisseurs
- > Organismes de formation
- > Jeux de prévention
- > Pénibilité
- > Etude conditions de travail
- > Réseau des Intervenants en Santé au Travail
- > Liste IPRP enregistrés à la Réunion

Si vous n'arrivez pas à afficher les fichiers PDF ci-dessous, essayez de télécharger Adobe Reader en cliquant ici

### Kit élagage

- Mon broyeur est-il conforme?
- ASSER signalisation temporaire
- Vulgarisation décret 2021-1833
- Conseil travaux sur cordes
- Organisation des secours
- Organismes de formation
- Le Document Unique
- Signalisation temporaire
- Site internet des partenaires
- PPSPS
- Unep

### Maintien en emploi

**Une charte de maintien dans l'emploi pour La Réunion**  
L'amélioration du dispositif de maintien dans l'emploi constituait un des objectifs du PRST 3, repris dans le PRST4. La synergie entre le PRITH et le PRST est apparue comme une évidence pour traiter des sujets communs, notamment celui du maintien dans l'emploi. La charte a été élaborée par l'AGEFIPH, le FPIHP et le pôle T de la DEETS. Elle est articulée autour de quatre grands axes de travail :

- La mise en oeuvre précoce du maintien dans l'emploi.
- Une mise en œuvre rapide et efficace de prise en charge.
- Le développement de la coopération entre les acteurs.

Site de  
référence à  
La Réunion

Promouvoir  
la  
prévention

**TRAVAIL & PRÉVENTION**  
Site des partenaires de la prévention des risques professionnels à La Réunion pour les salariés, les membres des CHSCT, les représentants du personnel, les chefs d'entreprise...

Actualités | Partenaires | Conseils et outils | IRP | Vos questions | Liens utiles

Rechercher ...

Accueil > Conseils et outils > Outils

**Outils**

Choisissez un métier : Métier ET/OU Choisissez un risque : Risque

Si vous n'arrivez pas à afficher les fichiers PDF ci-dessous, essayez de télécharger Adobe Reader en cliquant ici

**Kit délagage**

- Mon broyeur est-il conforme?
- ASSER signalisation temporaire
- Vulgarisation décret 2021-1833
- Conseil travaux sur cordes
- Organisation des secours
- Organismes de formation
- Le Document Unique
- Signalisation temporaire
- Site internet des partenaires
- PPSPS
- Unep

**Maintien en emploi**

**Une charte de maintien dans l'emploi pour La Réunion**  
L'amélioration du dispositif de maintien dans l'emploi constituait un des objectifs du PRST 3, repris dans le PRST4. La synergie entre le PRITH et le PRST est apparue comme une évidence pour traiter des sujets communs, notamment celui du maintien dans l'emploi.  
La charte a été élaborée par l'AGEFIRH, le FPIHP et le pôle T de la DEETS.  
Elle est articulée autour de quatre grands axes de travail :

- La mise en oeuvre précoce du maintien dans l'emploi.
- Une mise en oeuvre rapide et efficace de prise en charge.
- Le développement de la coopération entre les acteurs.
- La mobilisation du monde du travail.

La charte lancée le 28 avril 2022 au sein de l'hémicycle du conseil départemental regroupe des signataires représentant l'Etat, des partenaires institutionnels, les partenaires sociaux et des acteurs de terrain.

- Charte régionale maintien en emploi
- Article charte régionale maintien en emploi

**Matinée TPE Habillement Chaussures**

- Matinée TPE Habillement Chaussures

diagnostic\_approfondi\_de\_la\_situation\_de\_travail

Site de  
référence à  
La Réunion

Promouvoir  
la  
prévention

**TRAVAIL & PRÉVENTION**  
Site des partenaires de la prévention des **risques professionnels à La Réunion** pour les salariés, les membres des CHSCT, les représentants du personnel, les chefs d'entreprise...

Actualités | Partenaires | Conseils et outils | IRP | Vos questions | Liens utiles

Rechercher...

Accueil > IRP > Etude ANACT sur les CHSCT

- Formation des membres du CSE
- Etude ANACT sur les CHSCT
- CHSCT/CSE en pratique

## Etude ANACT sur les CHSCT

Si vous n'arrivez pas à afficher les fichiers PDF ci-dessous, essayez de télécharger Adobe Reader en cliquant ici

**Outils CHSCT**

Télécharger

**Question pour le débat Etude CHSCT**

Télécharger

**Résultats Etude CHSCT ANACT**

Télécharger

Découvrez nos partenaires

Découvrez nos liens utiles

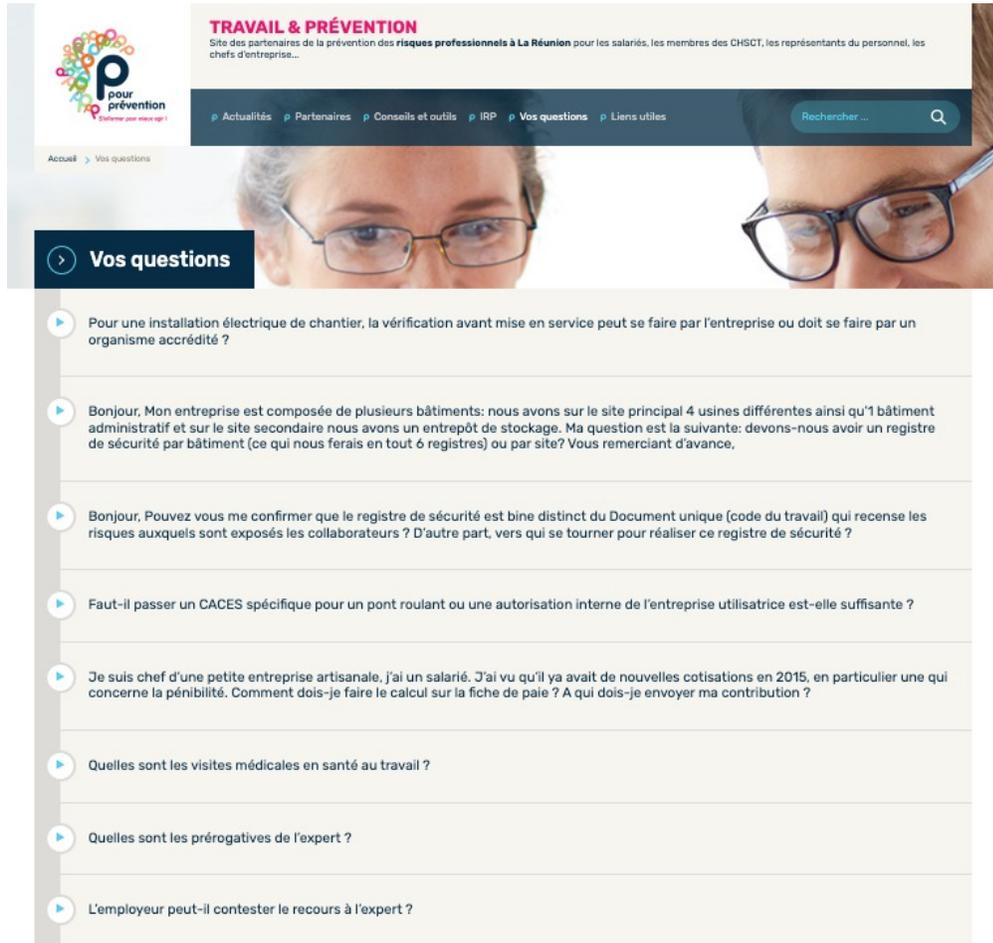
ACADÉMIE DE LA RÉUNION  
L'ORDRE DES MÉTIERS ET DES PROFESSIONNELS DE LA RÉUNION  
CCI ÎLE DE LA RÉUNION  
CDR  
DÉPARTEMENT DE LA RÉUNION  
INTERMÉTRA

LA SANTÉ AU TRAVAIL

Travail et prévention (2018) - Mentions légales - Conditions générales d'utilisation - Protection des données - Gestion des cookies - Réalisation Koredge

Site de  
référence à  
La Réunion

Promouvoir  
la  
prévention



**TRAVAIL & PRÉVENTION**  
Site des partenaires de la prévention des risques professionnels à La Réunion pour les salariés, les membres des CHSCT, les représentants du personnel, les chefs d'entreprise...

Actualités Partenaires Conseils et outils IRP Vos questions Liens utiles

Rechercher ...

Accueil > Vos questions

### Vos questions

- ▶ Pour une installation électrique de chantier, la vérification avant mise en service peut se faire par l'entreprise ou doit se faire par un organisme accrédité ?
- ▶ Bonjour, Mon entreprise est composée de plusieurs bâtiments: nous avons sur le site principal 4 usines différentes ainsi qu'1 bâtiment administratif et sur le site secondaire nous avons un entrepôt de stockage. Ma question est la suivante: devons-nous avoir un registre de sécurité par bâtiment (ce qui nous ferait en tout 6 registres) ou par site? Vous remerciant d'avance,
- ▶ Bonjour, Pouvez vous me confirmer que le registre de sécurité est bine distinct du Document unique (code du travail) qui recense les risques auxquels sont exposés les collaborateurs ? D'autre part, vers qui se tourner pour réaliser ce registre de sécurité ?
- ▶ Faut-il passer un CACES spécifique pour un pont roulant ou une autorisation interne de l'entreprise utilisatrice est-elle suffisante ?
- ▶ Je suis chef d'une petite entreprise artisanale, j'ai un salarié. J'ai vu qu'il ya avait de nouvelles cotisations en 2015, en particulier une qui concerne la pénibilité. Comment dois-je faire le calcul sur la fiche de paie ? A qui dois-je envoyer ma contribution ?
- ▶ Quelles sont les visites médicales en santé au travail ?
- ▶ Quelles sont les prérogatives de l'expert ?
- ▶ L'employeur peut-il contester le recours à l'expert ?



Une question ?

Nom *	E-mail *
Secteur d'activités *	
Risque *	
Fonction *	

Site de  
référence à  
La Réunion

Promouvoir  
la  
prévention

**TRAVAIL & PRÉVENTION**  
Site des partenaires de la prévention des **risques professionnels à La Réunion** pour les salariés, les membres des CHSCT, les représentants du personnel, les chefs d'entreprise...

Actualités | Partenaires | Conseils et outils | IRP | Vos questions | Liens utiles

Rechercher ...

Accueil > Liens utiles

**Liens utiles**

-  **ASSER** risque routier en entreprise  
L'ASSER : Association Entreprendre pour la sécurité Routière en entreprise, a pour objectif de promouvoir une culture sécurité routière au sein des entreprises  
[ASSER →](#)
-  **La chaîne vidéos des partenaires**  
Retrouvez les vidéos des partenaires de la prévention sur la chaîne Dailymotion.  
[La page de la chaîne →](#)
-  **Napo, la sécurité avec le sourire**  
[Site internet →](#)
-  **Santé au travail – ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion**  
[Site internet →](#)
-  **Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT)**  
[Site internet →](#)

Site de  
référence à  
La Réunion

Promouvoir  
la  
prévention



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**aract**

— agence régionale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail  
Réunion

SEMAINE POUR LA

**QVCT**

QUALITÉ de VIE des CONDITIONS de TRAVAIL  
de et

*Transitions  
et travail,  
On en parle ?*



Financé par  
l'Union européenne

# LES INTERVENANT.E.S

## Béatrice DE LOUISE

Contrôleur de Sécurité

Référente RPS

Référente Risque Chimique

Direction de la Prévention des Risques Professionnels

## Pascal LAPORTE

Directeur Département Prévention

SISTBI

## Pierre MERCADER

Directeur adjoint

Pôle Travail

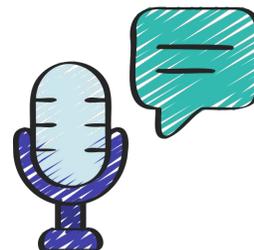
DEETS de La Réunion

## Jean-Noël AMATO

Chargé de mission – Psychologue du Travail, Ergonome

Docteur en Neurosciences et Neurophysiologie

Aract Réunion



# LES INTERVENANT.E.S

## Grégory DJAOUK

Ingénieur en organisation et Expert-Comptable

Dirigeant de WorkSaga

WorkSaga

## Fabienne RUBIRA

Experte Egalité femmes-hommes

Agence Chancegal

## Solenn REMONGIN

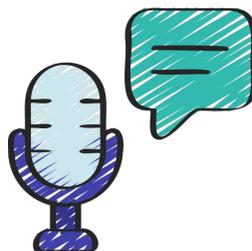
Avocate au Barreau de Saint-Denis

WorkSaga

## Didier LEFEVRE

Chef de pôle régional La Réunion et Mayotte

Défenseur des Droits



# LES INTERVENANT.E.S

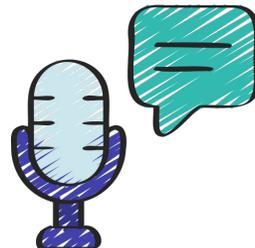
## Sylvie LEROUX

Experte Egalité femmes-hommes

Agence Chancegal

## Délixia PERRINE

Comédienne



19-23  
JUIN  
2023

SEMAINE POUR LA

**QVCT**

QUALITÉ de VIE des CONDITIONS de TRAVAIL  
de et de

Transitions  
et travail,  
on en parle?

Merci de votre attention

# RESSOURCES

PRST 4 de La Réunion

<https://reunion.aract.fr/le-4eme-plan-regional-de-sante-au-travail>

Les risques psychosociaux (RPS) en entreprise

<https://www.ameli.fr/la-reunion/entreprise/sante-travail/risques/risques-psychosociaux-rps>

Outils : violences sexistes et sexuelles au travail

<https://www.centre.aract.fr/outils-violences-sexistes/>

Sinistralité au travail en France : une évolution différenciée entre les femmes et les hommes entre 2001 et 2019

<https://www.anact.fr/sinistralite-au-travail-en-france-une-evolution-differentiee-entre-les-femmes-et-les-hommes-entre>

# RESSOURCES

Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?

<https://drive.google.com/file/d/17Fmk0z844qPcG0JUOURk7a13aqAnWLB2/view>

OBSERVATOIRE DU HARCÈLEMENT SEXUEL - Volet 1 : Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail

<https://drive.google.com/file/d/1-E9CRFP9v0Fy5vg8GJOwNRIBqRG5G-qr/view>

Enquête sur le harcèlement sexuel au travail - Note de synthèse - Janvier 2014

<https://drive.google.com/file/d/19-gFegFoX0qSBn5lVyixZcGhXd3paTqP/view>

Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail

<https://www.avft.org/>

# RESSOURCES

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner

<https://drive.google.com/file/d/1UwhUKEZI3yOuluZAXPcp771qfCHvTrGj/view>

Le coût du stress professionnel en France en 2007

<https://drive.google.com/file/d/1JwieXHMn8Ur3ZvgQMUFTHiyFrCvFhLO/view>