

PLAN D'ACTION CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

*Ce plan d'action concerne le domaine « conditions de travail »
mentionné aux articles R.2242-2 et L.2323-57 du Code du Travail.*

PREAMBULE

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris et surtout sur le lieu de travail. Toute forme de violence telle que sexiste ou sexuelle ou autres agissements liés à l'intolérance, l'irrespect, le harcèlement, l'exclusion, la discrimination ou les stéréotypes enfreignant très gravement ce principe, sont donc inacceptables. L'Employeur et les partenaires sociaux les condamnent sous toutes leurs formes.

En accord avec les règlements intérieurs en vigueur, aucun(e) salarié(e) ne doit subir des agissements qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, susceptible de nuire ou porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa sécurité, sa santé physique ou mentale, de compromettre son avenir professionnel ou de créer un environnement de travail hostile. De même, aucun(e) salarié(e) ne doit subir ce type d'agissements dans des circonstances et situations liées au travail : en interne, en externe ou avec toute personne extérieure à l'entreprise intervenante dans le cadre du travail.

Des situations peuvent se produire lorsqu'un ou plusieurs salarié-e-s se sentent agressés par un ou plusieurs individus incluant : les situations hostile, intimidante, offensante, dégradante ou humiliante ; le manque de respect, l'incivilité jusqu'aux agressions verbales, comportementales, sexiste, physique, sexuelle ; le harcèlement lors d'abus, de menaces et/ou d'humiliations ponctuelles ou systématiques ; les contraintes, les pressions physiques ou morales ; le sexisme ; les discriminations ; l'agression sexuelle ; les propos ou comportements inacceptables.

OBJECTIFS, ENGAGEMENTS, ACTEURS

Les objectifs, engagements et finalités de ce dispositif sont :

- d'apporter aux acteurs concernés un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion de ces situations et de ses problèmes,
- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des acteurs concernés et de tous les salariés à l'égard de ces situations, de ses répercussions, impacts et conséquences,
- de proposer une politique de prévention, de gestion et de suivi de ces phénomènes afin de les réduire et si possible les éliminer.

Ces objectifs et les modalités retenues concernent et s'imposent à l'ensemble de l'Entreprise et de ses salariés.

Prenant en compte les dispositions des législations européennes et nationales en vigueur, la Direction de l'Entreprise s'engage et est responsable de la mise en œuvre de ce dispositif et des mesures associées. Ces engagements, précis et concrets, doivent être portés à tous les niveaux de l'Entreprise. L'Employeur, les acteurs sociaux et médicaux ont un intérêt mutuel à traiter ces problématiques. Une politique de tolérance zéro sera de mise pour créer un environnement professionnel avec égalité de traitement. L'Employeur et les partenaires sociaux affirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que de leurs coûts sociaux et économiques. Elles conviennent, en conséquence, de prendre des mesures

de protection collective et individuelle visant à garantir et améliorer la santé et la sécurité au travail des salarié-e-s, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail.

Les Acteurs engagés dans la mise en place et l'application de ce dispositif, dans le cadre de leurs missions et attributions, sont :

- l'Employeur, ses représentants, le service des Ressources Humaines,
- les Instances et Commissions, notamment le CSCT et les commissions Egalité Femmes-Hommes,
- les partenaires sociaux, élu-e-s ou acteurs syndicaux, acteurs du dialogue social,
- le Service de Santé au Travail, la Médecine du Travail,
- le Service Social avec l'Assistance sociale,
- le Comité Ethique et Responsabilité.

Les Acteurs concernés ci-dessus, dans la prise en charge de ces situations et de cette problématique, peuvent exercer les prérogatives supplémentaires ou complémentaires suivantes :

- droit d'alerte,
- droit de saisine de l'Inspection et de la Médecine du Travail,
- droit d'assistance des salariés concernés, notamment lors d'entretiens,
- droit d'information des instances et commissions,
- droit d'accompagnement en cas d'enquête (interne ou externe),
- droit de participer aux réunions sur cette problématique,
- devoir de respecter les préconisations des plans suivants.

Etant donné qu'une promotion active de ce dispositif nécessite une mobilisation continue, les acteurs intervenant dans le traitement de cette problématique et des situations doivent être formés et protégés. Les heures nécessaires au suivi d'une situation (réunions, accompagnement,...) ne seront pas décomptées des heures de délégation. Ils disposeront également de jours de formation nécessaires et justifiés sur la problématique.

PLAN DE PREVENTION

Les mesures de la liste non exhaustive suivante participent à la mise en place d'une politique de prévention :

Le Dialogue social doit désormais intégrer plus spécifiquement la lutte contre ces problématiques de violence au travail avec la concertation et le partage de la mise en place et du suivi des actions, avec les acteurs, instances et commissions concernés.

La Sensibilisation et l'Information de l'ensemble du personnel se fera avec des initiatives de renforcement comme : des vidéos, guide, intranet, affiches, animations exceptionnelles, fiches repères, formations, sensibilisations, événements, communications, brochure d'informations, livrets, affichage, catalogue d'outils, ateliers, réunions, forums, etc... La vigilance, les mesures de prévention, la conduite à tenir, les impacts et risques de ces agissements ainsi que les sanctions disciplinaires encourues seront notamment au programme de ces initiatives. La mise en place d'actions de prévention doit être un levier de promotion de la mixité

Les Communications interne et externe doivent être dépourvues de stéréotypes sexués. La promotion du programme d'actions et de l'engagement de l'Entreprise passera par la communication interne mais également externe en direction des clients, partenaires, usagers, fournisseurs.

La Formation Managériale sera renforcée envers les acteurs à responsabilité (managers, recruteurs, responsables,...). Ces formations relatives à la prévention, à la non-discrimination et à la lutte contre ces phénomènes rappelleront notamment la politique Entreprise en la matière, les obligations légales et les sanctions afférentes. Un compte rendu de la formation sera réalisée en

réunion de service par le manager formé. Un indicateur du pourcentage de managers formés sera indiqué en commission (locale/centrale).

La Formation des Acteurs concernés cités précédemment, seront plus spécifiques sur le sujet et la gestion des situations à risque. Une information sur les structures externes avec le rapprochement de l'Entreprise des associations de suivi et de formation permettra d'adapter l'information, la formation et l'accompagnement en interne (ex : formation de l'association AVFT). Les formations seront proposées, discutées et choisies au préalable avec les acteurs concernés à former. L'information, la formation et la mobilisation des acteurs dans l'Entreprise sont indispensables et indissociables de la mise en place de procédures simples, claires et sécurisées de traitement de ces situations.

L'Environnement de travail peut également avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et autres agissements prohibés. Un aménagement des lieux de travail est envisageable afin d'en diminuer les risques. Notamment, toute image portant atteinte à la dignité des personnes doit être exclue. Une certaine vigilance et surveillance des lieux de travail sera à prendre en considération afin de lutter contre tout environnement au travail constituant un « conditionnement à l'acceptation » des stéréotypes et des violences.

PLAN DE SECURISATION ET DE GESTION DES SITUATIONS

Les actes et faits tels que décrits en préambule ne sont pas admis dans l'entreprise. Considérant son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses salarié-e-s, une procédure appropriée, à adapter suivant la situation, est mise en place par l'Employeur pour l'identifier, la comprendre et la traiter.

Ce dispositif est fondé **sur les préconisations** suivantes, sans pour autant s'y limiter :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun. Aucune information, autre qu'anonyme ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;
- les plaintes doivent être suivies d'enquête et traitées sans retard ;
- les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées,
- une assistance en interne ou extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les acteurs cités précédemment.

Les étapes suivantes participent à la mise en œuvre du traitement, de la gestion des situations :

1. Vigilance – Accueil - Alerte

Les acteurs cités précédemment font partie du dispositif d'accueil, de soutien, d'écoute et d'accompagnement du salarié pour rompre et éviter l'isolement des personnes. L'Employeur doit manifester une vigilance à l'apparition d'indications ou indices tels que des conflits répétés, des plaintes fréquentes de la part de salarié, des passages à l'acte contre soi-même ou contre d'autres, concernant une personne ou dans un certain périmètre. L'information de tels faits peut être transmise par tout moyen (courrier, courriel, téléphone, contact personnel) et fera le cas échéant l'objet d'une confirmation par écrit. La victime présumée sera informée des déclarations interne et externe possibles : registre des accidents à l'infirmerie, lien vers le document *Cerfa* pour une demande de reconnaissance par la Sécurité Sociale en accident de travail ou autre. Le collaborateur peut également exercer une alerte éthique auprès de son responsable éthique (dont le nom est disponible sur l'intranet) ou

auprès du Comité Ethique et Responsabilité d'Entreprise. Dans toutes les démarches internes, les personnes concernées (auteur, victime, témoin présumés) ont la liberté de se faire accompagner par un autre salarié. Un salarié peut également dénoncer, se faire soutenir et accompagner dans le cas de violence intra familiales étant donné les impacts et conséquences sur le travail du salarié. Une procédure de règlement préventif des conflits par entretien et médiation peut également être établie lors de détection au préalable.

2. Prise en charge - Protection

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir :

- subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence,
- témoigné de tels agissements, les avoir relatés,
- accompagné, assisté ou suivi les salariés concernés.

L'Employeur et le service Ressources Humaines accompagnent la victime présumée dans ses démarches en lui faisant bénéficier d'une « protection fonctionnelle » avec des mesures définitives ou ponctuelles, suivant les difficultés de proximité professionnelle. Les mesures d'aide et de facilité d'accès concernant le maintien, le retour dans l'emploi ou la réinsertion de la victime présumée sont :

- la mutation ou le changement de poste, interne ou externe,
- la réduction de son temps de travail, la réorganisation de son emploi du temps ou l'aménagement de son poste de travail,
- la démission sans préavis avec le bénéfice des indemnités de rupture,
- la suspension de son contrat de travail, avec accès aux indemnités chômage,
- une protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés,
- accès au dispositif de relogement.

3. Déclenchement du dispositif : Ecoute – Analyse - Enquête

Dès l'information d'une situation éventuelle, l'Employeur engage une enquête contradictoire afin de :

- analyser la situation,
- prendre les mesures de sécurité qui s'imposent suivant les difficultés de proximité professionnelle avec le ou les auteur(s) présumé(s) comme l'éloignement géographique, la mise à pied conservatoire ou autre,
- vérifier les faits,
- prendre en suivant les mesures de sanction et de suivi qui s'imposent.

Les impacts éventuels sur les conditions de travail des personnes concernées seront analysés avec le CST. L'enquête se déroule suivant les phases suivantes :

- phases d'écoute du demandeur avec indication, description des éléments factuels ;
- phase d'analyse préalable par entretiens individuels pour une identification du type d'actes puis avis de déclenchement de l'enquête ;
- phase d'enquête approfondie par entretien individuel (victime, auteur, témoin) avec recueil des éléments écrits (messages, témoignages, certificats médicaux,...). Dans le respect de la confidentialité du dossier individuel, les éléments d'information (sanctions, traitement) de situation précédente (en interne, externe ou sur d'autres établissements) d'un auteur présumé seront pris en compte dans l'analyse d'une situation.

4. Décision – Restitution

Le rapport d'enquête contenant les compte rendus d'audition, l'analyse, les conclusions et les décisions, est établi par l'Employeur dans le cadre de ses prérogatives. La restitution des conclusions et des décisions prises seront dispensées individuellement à l'oral puis éventuellement par écrit. Des compléments d'information seront apportés aux personnes impliquées sur les risques, les conséquences, le dispositif de suivi, de vigilance.

5. Accompagnement – Suivi

Les conséquences et impacts de ces situations sont susceptibles de nuire à la performance de l'Entreprise et de ses salariés. L'Employeur peut donc avoir recours aux compétences pluridisciplinaires des acteurs concernés en interne ou adéquats en externe. L'Employeur peut également mettre en œuvre des mesures d'accompagnement destinées à apporter un soutien à la victime, notamment par la prise en charge de frais ou supplément de frais, nécessaires et justifiés, de soutien ou de procédure : juridique, médicale, sociale et psychologique des victimes. Suite au traitement de situation, la vigilance, la surveillance et la priorité à l'écoute restent de mise pour les salarié-e-s impliqué-e-s (victime, témoin et auteur).

SANCTIONS ET SUIVI DU DISPOSITIF

L'Employeur a la responsabilité de sanctionner les faits et agissements susceptibles de porter atteinte à la santé, la sécurité, la dignité, l'intégrité des personnes. Le règlement intérieur précise les sanctions applicables ainsi que la procédure de sanction. Les fausses accusations délibérées ne sont pas tolérées et peuvent également entraîner des mesures disciplinaires prévues dans le règlement intérieur en vigueur. Par ailleurs, les salariés sont informés que la Loi sanctionne les agissements de violence par des sanctions pénales.

Les « bonnes pratiques » du *Plan de sécurisation et de gestion des situations* précédent, visent également à fournir des informations pertinentes sur les moyens de réduire les risques encourus par les salariés. L'Employeur établit, revoit et suit ce dispositif dans les commissions concernées afin d'assurer son efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des problèmes éventuels. Les mesures de la liste non exhaustive suivante participent à la mise en place d'un plan de suivi, d'évaluation et de surveillance :

- un indicateur est ajouté dans le Suivi Avenant Triennal portant sur le nombre, la nature des faits, les raisons et les conséquences évaluées des situations suite aux enquêtes déclenchées dans l'Entreprise,
- des évaluations régulières anonymes sous contrôle des instances ou commissions concernées sont réalisées sur les relations entre les femmes et les hommes au regard des agissements de violence au travail, afin d'évaluer l'évolution du climat social sur le sujet (ex : enquête auprès du personnel, baromètre de ressenti salarié,...),
- l'Employeur, en concertation avec les acteurs concernés lors de réunions spécifiques sur cette problématique, procèdera de façon anonyme à l'évaluation à posteriori des situations déclarées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail (ex : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise, ...). En effet, il apparaît important de recenser ces phénomènes, d'en appréhender les circonstances, d'en analyser les raisons afin d'en mesurer l'ampleur et de rechercher les mesures de lutte adéquates. L'identification des facteurs de risque par l'interprétation de la nature des rapports entre variables individuelles, situationnelles, organisationnelles, environnementales et sociétales sera privilégiée,
- un point à l'ordre du jour avec présentation des plans ci-dessus (prévention, gestion des situations, suivi du dispositif) et de leurs résultats, est prévu annuellement dans les instances et commissions concernées (locale/centrale).