



S'appropriier le cadre légal

PRINCIPAUX DÉFIS, ENJEUX



- Former les employeurs et les équipes aux VSST et aux obligations légales de l'employeur
- Comprendre les différents types de VSST :
 - Les agissements sexistes : porte atteinte à la dignité, sexisme « ordinaire » etc (code du travail)
 - Le harcèlement sexuel (classique, assimilé ou d'ambiance (code du travail)
 - Les agressions sexuelles et le viol (code pénal)

RETOURS D'EXPERIENCE, BONNES IDEES



- Les agissements sexistes ne sont pas condamnés pénalement mais peuvent faire l'objet d'une sanction de la part de l'employeur
- Les autres types de VSST peuvent faire l'objet d'une sanction de la part de l'employeur ET peuvent être condamnés pénalement
- La sensibilisation des équipes est un levier clé. Aujourd'hui seules 1/3 des victimes en parlent à un-e collègue et moins d'1/4 à leur hiérarchie...

INTERVENANTES



- **Eléa Cariou**, juriste au CIDFF 29
- **Virginie Le Minor**, conseillère en insertion professionnelle au CIDFF 29

LEVIERS POUR AGIR



Les employeurs ont des obligations à plusieurs niveaux :

- **Prévenir, informer, former :**
 - évaluer les risques
 - protéger la santé et la sécurité des salarié-es
 - désigner un-e référent-
 - etc.
- **Faire cesser et sanctionner :**
 - en traitant la situation avec rapidité et efficacité,
 - en protégeant les victimes,
 - en sanctionnant les auteurs

OUTILS, RESSOURCES



- [Ressources de prévention du CIDFF Centre - Val de Loire](#)
- Nombreux guides et ressources sur le cadre légal
- Support de présentation diffusé lors de l'événement annexé au CR

COUP DE COEUR DE LA · DU SCRIBE



« Même si cela relève de la sphère privée, l'employeur peut prévenir et agir contre les violences intrafamiliales en étant un témoin clé et en mettant en place un environnement de travail sécurisant où la parole peut se libérer. »