

PROTOCOLE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Référent : Raphaëlle Bellencourt
Dernière mise à jour : 12/01/2022

Introduction

Le présent protocole est rédigé en collaboration avec l'équipe administrative des éléments et les représentants des chanteuses et chanteurs professionnels du chœur de chambre. Il vise à lutter contre les violences sexistes et sexuelles susceptibles d'arriver au sein de la structure, aussi bien dans les locaux de l'association à Toulouse que lors des tournées du chœur de chambre les éléments ou lors de tout autre projet en lien avec les activités du Centre d'Art Vocal (actions de médiation, stages, chœurs amateurs etc...).

La rédaction des différentes parties ci-dessous se fait en considération des textes et des protocoles en vigueur publiés par le gouvernement, le Centre National de la Musique, les associations, les syndicats et fédérations engagés depuis des années sur ce sujet.

Les objectifs de ce protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont multiples :

- 1. Identifier, définir et caractériser les agressions sexistes et sexuelles ;**
- 2. Obligations de l'employeur : sensibilisation, action, suivi ;**
- 3. Lister les contacts utiles à consulter dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;**
- 4. Perspectives, actions à venir.**

Ce document est à disposition de tous les salariés sous format papier dans les bureaux, dans les serveurs de l'association et sur [l'espace chanteur](#) du site des éléments accessible à chaque artiste engagé par la structure.

1 - Identifier, définir et caractériser les agressions sexistes et sexuelles

Il peut parfois être difficile de reconnaître les violences sexistes ou sexuelles : elles peuvent être banalisées, excusées, minimisées, voire encouragées par des comportements, des éléments de langage, des idées, des images, des stéréotypes ou des mythes ancrés dans la société. C'est ce que l'on appelle la culture du viol.

Toutes les violences sexistes et sexuelles sont interdites par la loi. Savoir identifier et nommer les violences sexistes et sexuelles permet de lutter contre elles.

Définitions légales

Agissement sexiste

« 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 ».

[Article L1142-2-1 du Code du travail]

Outrage sexiste

« I. – Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, 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 créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

[Article 621-2 du Code pénal]

Harcèlement sexuel

« 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.

(...)

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. »

[Article 222-33 du Code pénal]

Définitions du cadre et du contexte – Questions / Réponses

Pour être constitutif d'une faute, le harcèlement sexuel doit-il nécessairement être le fait d'un supérieur hiérarchique à l'encontre de l'un de ses subordonnés ?

NON. Il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre le harceleur et sa victime : le harcèlement sexuel peut avoir lieu « entre collègues ». A fortiori, le harcèlement sexuel peut également être le fait d'un subordonné à l'égard de son supérieur.

Un employeur peut-il voir sa responsabilité engagée lorsque le harcèlement est le fait d'une personne extérieure (tiers) à l'entreprise ?

OUI. Mais uniquement si cette personne est en mesure d'exercer une autorité de fait ou de droit sur les salariés : tel est le cas, par exemple, lorsque le tiers est chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de former la responsable d'un restaurant et son équipe. L'employeur peut ainsi être tenu responsable d'un harcèlement provenant d'un fournisseur ou d'un prestataire.

Un salarié peut-il être faire l'objet d'une sanction disciplinaire pour des faits de harcèlement sexuel intervenus en dehors du temps et du lieu de travail ?

OUI. Les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail et intervenus en dehors du temps et/ou du lieu de travail ne relèvent pas de sa vie personnelle. Ainsi, le fait pour un salarié de tenir des propos à caractère sexuel à deux de ses collègues féminines lors de l'envoi de messages électroniques hors du temps et du lieu de travail ou lors de soirées organisées après le travail constitue une faute dans l'exécution du contrat de travail. De même, le fait pour un directeur d'agence bancaire d'avoir organisé un rendez-vous avec l'une de ses collaboratrices pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et de l'avoir entraînée à cette occasion dans une chambre d'hôtel a été jugé comme constitutif d'un harcèlement sexuel, caractérisant une faute grave.

Le harcèlement sexuel se résume-t-il au fait d'exiger d'une personne des faveurs sexuelles ?

NON. Le fait, par exemple, d'insister sur le physique de quelqu'un, d'évoquer de manière répétée ses expériences ou désirs sexuels, ou encore, d'avoir des propos obscènes, peut être constitutif d'un harcèlement sexuel.

Le non consentement de la victime à un acte de nature sexuelle doit-il être explicitement formulé ?

NON. L'expression du non-consentement peut être verbal (propos, écrits) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement).

En outre, le consentement :

- doit être libre et éclairé ;
- doit être donné par la personne elle-même ;
- est temporaire : il peut être donné puis retiré

Les auteurs de harcèlement sexuel sont-ils systématiquement des hommes et leurs victimes des femmes ?

NON. Si les auteurs de harcèlement sexuel sont majoritairement des hommes ayant un pouvoir hiérarchique sur des femmes qui leur sont subordonnées, une femme peut également se rendre coupable de harcèlement, tout comme un homme peut en être victime. De même, le harcèlement sexuel peut relever d'attitudes hétérosexuelles comme homosexuelles. Au-delà des rapports femme/homme, le harcèlement sexuel est avant tout la manifestation d'un rapport de pouvoir et de domination.

Liens utiles :

- [Site gouvernemental](#) de prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- [Guide pratique et juridique](#) sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail (détails des types d'agressions, contextualisations, exemples...)

2 – Obligations de l'employeur : sensibilisation, action, suivi

Les obligations employeur en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Selon l'article L. 1153-5 alinéa 1 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 ». Quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

Cette obligation se traduit au sein de l'Association LES ELEMENTS par les actions suivantes sur les différentes phases que peuvent comporter les violences sexistes et sexuelles :

1- Prévention des risques de violences sexistes et sexuelles et sensibilisation des salariés

Il est essentiel pour LES ELEMENTS d'alerter les salariés contre les risques de violences sexistes et sexuelles par tous les moyens possibles. Cela passe par différents canaux selon le type de salarié et le rôle de chacun.

- **Formation des salariés :** Raphaëlle Bellencourt, Administratrice générale, a suivi une formation dispensée par le CNM en mai 2021 concernant les violences sexistes et sexuelles spécifiques au secteur de la musique. Paul Prigent, Responsable administratif, suivra une formation similaire en 2022. L'objectif est de former tous les salariés permanents sur ces sujets, aussi bien pour mettre en place et adapter des protocoles, que pour reconnaître les signaux faibles ou forts de harcèlement et pouvoir agir rapidement sur tous les lieux de travail et tous les contextes.
- **Désignation d'un référent pour les questions de harcèlement sexuel et agissement sexiste :** Raphaëlle Bellencourt est désignée référente sur les violences sexistes et sexuelles. Son rôle est de permettre un signalement direct et confidentiel en cas d'incident ou de doutes d'agissement. Elle doit aussi veiller à la bonne information des salariés, au respect des process de signalement et de prise en charge.
 - o Contact Raphaëlle Bellencourt : raphaelle.bellencourt@les-elements.fr – 05.82.08.10.62 (ligne directe). En cas d'absence l'équipe pourra communiquer à la personne le numéro de portable de Raphaëlle.
 - o Contact inspecteur du travail : Christophe Freppel – 05.32.98.00.73
- **Affichages :** Des outils de communication seront affichés, mis à disposition des salariés et revus régulièrement pour les adapter :
 - o Affichage aux bureaux des articles de loi obligatoire sur l'égalité femme/homme et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
 - o Le présent protocole est en libre accès au bureau des éléments, il est aussi en lien sur l'espace chanteurs du site des éléments afin que tout salarié intermittent puisse y avoir accès.
 - o Des affichages spécifiques de sensibilisation (élaborés par le CNM) sont affichés au bureau, mis en ligne dans l'espace chanteurs du site des éléments et pourront être affichés dans les loges ou les lieux de répétition selon les possibilités. L'idée étant d'alerter tous les salariés sur les signaux de harcèlement et de les encourager à agir en étant accompagnés par la structure. Ils précisent les contacts de la personne référente aux éléments et de l'inspection du travail.
- **Echanges avec les salariés :** Des rendez-vous biannuels avec les représentants des artistes doivent permettre de faire avancer ce sujet central et d'adapter les procédures aux activités spécifiques des éléments. Le présent protocole pourra ainsi être mis à jour régulièrement selon les besoins rencontrés.

- **Formalisation** : Outre les outils détaillés ci-dessous LES ELEMENTS vont mettre à jour leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs. La signature d'une charte contre les violences sexistes et sexuelles par les salariés est aussi à l'étude pour assurer l'engagement de chacun dans une démarche de vigilance sur ces sujets. Un règlement intérieur est également en cours de rédaction, il reprendra les principaux éléments de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les outils à disposition.

2- Réaction face à une situation de harcèlement sexuel

Protocole de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles

- **Réagir rapidement face à une situation de violences sexistes ou sexuelles :**
Il est important de rappeler qu'une réaction rapide de chaque victime ou témoin est nécessaire pour empêcher l'aggravation de la situation et permettre à l'employeur et aux autorités d'agir efficacement en protection.
La victime ou les témoins peuvent être accompagnés par des personnes de confiance, par la médecine du travail ou l'inspection du travail dans le processus de signalement qui sera entamé. Il est rappelé par les articles L. 1153-2 et 1153-3 du code du travail qu'aucune victime ni aucun témoin ne peut être sanctionné, licencié ou discriminé suite à un signalement.
Dès la connaissance des faits, les personnes témoins ou informées doivent garder une position de **défense et de solidarité** par rapport à la victime pour la protéger et l'encourager à parler sans crainte. Un point de vue extérieur peut permettre à la victime de prendre conscience de la situation de harcèlement. Le dialogue et la vigilance sont donc essentiels à la bonne gestion des situations à risques.
- **Signaler la violence sexiste ou sexuelle subie :**
Le **signalement** doit être remonté à une personne de l'équipe encadrante des éléments, en priorité à la référente Raphaëlle Bellencourt. Ce signalement **n'a aucun formalisme obligatoire et sera traité de façon confidentielle**. Néanmoins, le signalement doit explicitement mentionner que les faits dont la personne s'estime victime sont constitutifs d'un harcèlement sexuel.
Dans un premier temps, le signalement peut se faire oralement dans le cadre d'un entretien avec l'une des personnes référentes de l'équipe encadrante. Dans un second temps, il convient d'apporter un maximum d'éléments à travers la constitution d'un dossier comprenant :
 - o **Un récit chronologique et détaillé des faits** : contexte (lieux, dates), agissements du harceleur (propos, gestes... et le cas échéant, promesses, menaces, contraintes exercées par ce dernier), votre réaction, l'existence de témoins ou de personnes ayant été informées des agissements. Ce récit doit décrire le plus précisément possible les propos, gestes, agissements du harceleur (par exemple, ne pas écrire : « remarque déplacée » mais retranscrire les propos exactement tenus).
Ce récit doit également s'attacher à décrire votre ressenti au moment des faits (surprise, effarement, panique...) et les conséquences du harcèlement sur votre santé et vos conditions de travail ;
 - o **Tout élément susceptible de constituer une preuve** : mails, textos, photographies... Peuvent également être ajoutés au dossier, le cas échéant :
 - **Des certificats médicaux et avis de la médecine du travail ;**
 - **Les attestations de collègues témoins des faits.** De tels témoignages peuvent constituer de sérieux éléments de preuve.
 Si certains collègues hésitent à témoigner, craignant d'être l'objet de représailles, ne pas hésiter à leur rappeler qu'ils font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (cf. ci-dessus). –
 - o **Les attestations de toutes personnes ayant reçu des confidences circonstanciées** (inspection du travail, collègues, représentants du personnel...);
 - o **Les noms de salariés victimes** du même harceleur ;

- **La copie de plaintes ou de mains courantes.** Vous pouvez, pour la constitution de ce dossier, vous faire aider par une personne de confiance ou la personne référente aux éléments.

Modèle de lettre de signalement à adresser à l'employeur :

Le [date]

Objet : signalement de harcèlement sexuel

Madame / Monsieur [Nom de l'employeur ou du responsable de l'établissement],

Je soussigné(e) Mme/M. ..., salarié de l'entreprise [Nom de l'entreprise] en qualité de [intitulé du poste] au sein de [nom du service/sous-direction/direction...], vous informe par la présente des agissements dont je suis l'objet depuis [date de début des faits] de la part de Mme/M. [nom de l'auteur du harcèlement].

[Listez successivement et le plus précisément possible l'ensemble des agissements dont vous avez été l'objet en précisant pour chacun d'eux et dans la mesure du possible : le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements (propos / envoi d'un mail / geste obscène...), les personnes témoins] ;

Vous trouverez, en copie de ce courrier, les éléments suivants en appui à mon signalement :

- Les attestations de Mmes / MM. [Noms des témoins] ;
- Le certificat établi par le médecin du travail / mon médecin traitant attestant des conséquences sur ma santé des agissements mentionnés ci-dessus.

Ces agissements, pris dans leur ensemble, sont constitutifs d'un harcèlement sexuel tel que défini par les articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal.

En conséquence, au titre des obligations qui sont les vôtres résultant de l'article L. 1153-5 du code du travail, et compte tenu des effets de ces agissements sur ma santé physique et mentale, je vous saurais gré de prendre au plus vite les mesures qui s'imposent afin d'y mettre un terme.

Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés par le présent courrier.

Je vous prie d'agréer Mme/M.

[Nom et Signature]

- **Traitement du signalement :**

Après signalement, l'employeur doit respecter les phases d'action suivantes :

- **Accuser réception du signalement** et engager une procédure d'enquête en gardant **une vision bienveillante mais aussi impartiale envers tous les salariés concernés** (victimes, témoin, agresseur présumé)
- **Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement.** Cet échange est l'occasion de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement. En outre, lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec cette dernière est souhaitable afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits.
- **Procéder à une première analyse des faits.**
S'il apparait clairement que la situation n'est constitutive ni d'un harcèlement sexuel, ni d'un agissement sexiste : il est recommandé dans ce cas d'informer l'auteur du signalement, de préférence au cours d'un entretien physique, du fait qu'il ne sera pas procédé à une enquête

approfondie et des raisons de ce choix. Ce signalement peut néanmoins être le signe de dysfonctionnements à rectifier à l'avenir pour la structure.

S'il apparaît clairement que la situation n'est pas constitutive d'un harcèlement sexuel mais d'un agissement sexiste : dans ce cas, des entretiens complémentaires avec l'auteur présumé de l'agissement sexiste et les éventuels témoins sont de nature à établir la réalité des faits. Si, à l'issue de ces entretiens, il apparaît que les faits sont démontrés et l'agissement sexiste caractérisé, il doit être procédé, a minima, à un rappel à l'ordre de son auteur : ce type d'agissement n'a pas sa place dans l'entreprise et sa répétition l'expose à une sanction disciplinaire. Selon la gravité et le caractère répété de l'agissement sexiste, une sanction disciplinaire peut également être envisagée.

Si la piste d'un harcèlement sexuel ne peut être écartée : dans ce cas une enquête interne sera diligentée afin d'établir la réalité des faits et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause. En amont, il est recommandé d'informer la personne à l'origine du signalement et la victime présumée (lorsqu'il ne s'agit pas de la même personne) des suites données au signalement et des modalités de l'enquête à venir. La victime présumée, a fortiori lorsqu'elle n'est pas l'auteur du signalement, peut être réticente au lancement d'une enquête par crainte des conséquences sur sa vie professionnelle et personnelle. Dans ce cas, il peut utilement lui être précisé que l'enquête sera menée avec la plus grande discrétion et que les informations dévoilées au cours de celle-ci resteront strictement confidentielles en dehors des personnes impliquées et en charge de l'enquête. Ses droits en qualité de victime présumée d'un harcèlement sexuel peuvent également lui être rappelés.

- **Procédure d'enquête** :

Si une enquête s'avère nécessaire, ce processus restera interne à l'association et sera mené avec la plus grande discrétion vis-à-vis de toutes les personnes concernées. Afin d'assurer une **pluralité des points de vue**, des représentants choisis des salariés pourront être impliqués ou consultés tout en veillant à ce que ces personnes ne soient pas liées émotionnellement ou personnellement avec des victimes ou agresseurs présumés.

Cette enquête passera par les **auditions**, à minima, de :

- La victime présumée
- La personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée)
- La personne mise en cause
- Les témoins
- Les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause
- Toute personne demandant explicitement à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

Un **rapport d'enquête** sera établi à l'issue de celle-ci, rassemblant l'ensemble des comptes rendus des auditions et les conclusions de l'enquête sur la caractérisation ou non des faits de harcèlement sexuel.

Au cours de l'enquête, l'employeur doit mettre tout en œuvre pour assurer la poursuite des relations de travail en veillant à la sécurité de tous. Cela passe notamment par :

- Une éventuelle adaptation des conditions de travail pour éviter les contacts entre la victime présumée, les témoins et la personne mise en cause (autre affectation, changement de bureau...)
- Empêcher toutes représailles ou nouvel harcèlement en lien avec l'enquête
- Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque sur la santé physique ou mentale de la victime présumée ou des autres salariés, il pourra être procédé à sa mise à pied conservatoire le temps de l'enquête avec ou sans maintien du salaire (selon la gravité et l'évidence incontestable des faits).

- **Sanctions :**

Si le rapport d'enquête conclut à la véracité des faits de violence sexistes ou sexuelles, la personne mise en cause sera sanctionnée de façon proportionnée à la gravité des faits : de l'avertissement au licenciement.

L'Association se réserve le droit de porter cette enquête à la connaissance des pouvoirs publics et encourage la victime à porter plainte, les violences sexistes et sexuelles pouvant être poursuivies pénalement.

3- Suivi des victimes et améliorations des procédures

- **En cas de harcèlement avéré :**

Une fois l'auteur du harcèlement sexuel sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail. Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles dont elle peut être l'objet de la part de collègues « solidaires » du harceleur. En prévention, des entretiens réguliers avec la victime peuvent être organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.

- **Si le rapport d'enquête conclut à l'absence de harcèlement sexuel :**

Le **salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement** dont l'enquête n'a pas révélé l'existence ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi de sa part. Selon la jurisprudence, la mauvaise foi « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. » Les juges ont ainsi validé le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant « dénoncé de façon mensongère des faits inexistant de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable comptable ».

Il convient de rester vigilant tout en évitant d'instaurer un climat de suspicion : l'absence de harcèlement auquel a conclu l'enquête peut simplement résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probants. Il faut aussi accompagner la poursuite des relations de travail : au-delà des salariés directement impliqués, la réalisation d'une enquête peut générer des tensions dans l'entreprise et un climat de défiance peut s'instaurer à l'égard de la personne mise en cause, voire de celles à l'origine du signalement ou ayant témoigné. Là encore, managers, responsable RH et employeur doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des conditions de travail. Pour limiter ces risques et faciliter le retour à des relations de travail apaisées, des temps d'échange individuels et collectifs peuvent être organisés. Si malgré cela, les tensions demeurent ou que la situation se dégrade, un changement de poste de travail peut être envisagé sous réserve de l'accord du salarié si ce changement entraîne une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail.

- **Amélioration des conditions de travail**

Selon les difficultés rencontrées durant les temps du signalement et de l'enquête, il convient de revoir les procédures de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans leur ensemble. Cela concerne aussi bien la sensibilisation des salariés, la procédure de prise en charge du signalement, la conduite de l'enquête, la protection des personnes. Une réunion générale sur ce thème avec les représentants des salariés est nécessaire pour apaiser toutes les relations professionnelles et repartir sur des bases et un contexte assainis.

3 – Ressources

LA CELLULE D'ÉCOUTE AUDIENS/FESAC

- Tél 01 8720 30 90
- Horaires du lundi au vendredi de 8 h 30 à 10 h 30 et de 17 h à 21 h (ces horaires seront élargis à terme)
- Rendez-vous pour une consultation médicale dédiée au Pôle santé Bergère Paris 9 e via Doctolib/sur le site du Pôle santé Bergère www.pole.sante.bergere.org /par téléphone au 0 173 173 173

L'ASSOCIATION EUROPÉENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL

- Accueil téléphonique 01 45 84 24 24
- E mail contact@avft.org
- 23 rue Jules Guesde 75014 PARIS --(uniquement sur rendez vous)
- <https://www.avft.org/>

CENTRE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES

- <https://fncidff.info/>

VIOLENCES FEMMES

INFO 39 19 horaires de 9 h à 19 h du lundi au samedi

4 - Perspectives, actions à venir

Ce protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est un document adaptatif qui devra être modifié régulièrement selon les évolutions légales, les échanges avec les salariés et les problèmes rencontrés dans les procédures mises en place.

Pour veiller à une actualisation régulière différentes actions sont proposées :

- Réunions biannuelles avec les représentants des salariés pour échanger sur les procédures mises en place et les voies d'amélioration.
- Formation des salariés permanents de la structure qui encadrent notamment les artistes et autres intervenants lors des concerts ou autres activités du Centre d'Art Vocal.
- Mise en jour du document unique de prévention des risques professionnels.
- Etablissement d'une charte de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles à faire signer aux salariés.
- Audit des axes d'amélioration sur la sensibilisation et la prise en charge des signalements :
 - o Adaptation des outils de production
 - o Rappel régulier des procédures de signalement
 - o Focus sur les signaux faibles et fort d'alerte
 - o Autres ...