



## Introduction à plusieurs voix : La prévention des VSST, quels enjeux pour l'ESS bretonne ?



### **Bernadette Abiven,** Vice Présidente Brest Métropole



Un engagement de longue date de Brest Métropole pour que le territoire soit « un territoire d'égalité réelle » et avec une responsabilité majeure en tant qu'employeur d'être exemplaires. Quelques exemples de réalisations :

- Vademecum pour rassembler des outils pour réagir en cas d'agression sexiste dans l'espace public
- Des agent·es formé·es pour accueillir la parole
- Une cellule de signalement en interne en cas de violence
- Un lieu d'accueil de victimes a été créé

### **Michel Pier Jézéquel,** Président Cress Bretagne



- Un impératif sociétal et politique à agir : si on veut faire de l'ESS la norme de l'économie de demain, il faut être cohérent.e.s entre nos pratiques et nos propos. Nous avons des caractéristiques particulières à prendre en compte.
- Aujourd'hui le rapport au travail évolue (recherche de sens au travail, recherche d'un plus grand pouvoir d'agir), les entreprises de l'ESS sont bien placées pour répondre à ces aspirations, mais il reste à créer les conditions pour maintenir les personnes en poste. Travailler sur la prévention des VSST est aussi un défi à relever dans ce cadre-là.

### **Fabienne Colas,** Secrétaire Cress Bretagne, Présidente de la Mutualité Française de Bretagne



- Un impératif moral en tant que citoyen.ne.s, dès l'éducation des enfants. Dans la déclaration pour une République sociale et solidaire proposée lors du dernier Congrès d'ESS France, l'article 3 cible la lutte contre toutes les formes de discrimination : nous nous devons d'agir aussi à ce titre.
- On aurait pu coupler à la prévention du racisme. Nous défendons un autre modèle de société, ne visant pas l'accumulation de richesses individuelles, en se basant sur la coopération plutôt que sur la concurrence des individus, avec une recherche d'une prise de décision la plus collective possible.

### **Emilie Dubreil,** Directrice CIDFF 29



- Un enjeu politique mais aussi de mise en conformité avec la loi :
  - Obligation d'action en cas de VSST
  - Obligation de prévenir les VSST, d'y mettre un terme et de les sanctionner
  - Obligation de garantir la sécurité physique et mentale des salarié.e.s
- Il s'agit de créer les conditions de libération de la parole, de recueil de la parole, de protection des victimes et de sanction des agresseurs.