

## PREVENTION DES RISQUES LIES AU HARCÈLEMENT SEXUEL ET MORAL

*Comment déceler et faire condamner les gestes hostiles ou non-désirés, une conduite vexatoire, une atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne, une conduite qui a un effet néfaste sur le milieu de travail ».*

- Depuis le 1er janvier 2019, en application de l'article 105 de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, le CSE doit désigner parmi ses membres un référent harcèlement sexuel.
- Cette obligation vaut également pour les entreprises d'au moins 250 salariés.
- Cette formation pratique propose des jeux de rôles et exercices pour vous permettre d'assurer pleinement le rôle de référent HS.

*Cette formation Prévenir le harcèlement vous permet de d'appréhender les situations de harcèlement et de sexisme. Vous saurez reconnaître, anticiper, réagir et lutter face à ces situations qui peuvent être à risque. Nous vous proposons de partager des axes de réflexion nécessaires à la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des situations de harcèlement et d'agissements sexistes.*

*À l'issue de cette formation, vous serez capable d'appréhender, combattre et sensibiliser aux diverses formes de harcèlement ou de sexisme, mais avant tout, vous disposerez des armes nécessaires pour combattre ces agissements néfastes.*

### Durée

- 14.00 heures (2.00 jours)

### Profils des stagiaires

- Public cible.
- Cadres.
- DRH, RRH.
- Cadres.
- Chefs de service.
- Membres du CSSCT/CSE.
- Délégués du personnel.

### Prérequis

- Cette formation ne nécessite pas de Prérequis.

## **Objectifs pédagogiques**

- Connaître la spécificité de la mission du « Référent » dans le nouveau contexte social – ses droits et ses devoirs.
- Maîtriser les définitions et le périmètre du harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes en entreprise.
- Connaître les mesures et actions à mettre en place dans l'entreprise pour assurer la mission du Référent.
- Savoir agir et réagir face à un comportement à risque ou une situation de crise (gestion de crise).
- Définir le cadre juridique des diverses formes de harcèlement.
- Reconnaître et identifier les situations de harcèlement sexuel ou moral au travail ou les comportements à risque.
- Sécuriser la relation employeur/salarié(e) en adoptant les bons réflexes pour lutter contre toute forme de harcèlement en entreprise.

## **Contenu de la formation**

### IDENTIFIER LE CADRE JURIDIQUE DES DIFFÉRENTES FORMES DE HARCELEMENT AU TRAVAIL

- Prendre connaissance des dernières évolutions à savoir : (lois des 17 janvier 2002, 6 août 2012, 4 août 2014, du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dite loi Schiappa et la loi Santé au Travail du 2 août 2021).
- Définir les différentes formes de harcèlement (moral, sexuel "par nature", "par assimilation", lié aux agissement sexistes, "discriminatoire") et en distinguer les éléments constitutifs.
- Préciser les dispositions du Code Pénal et du Code du Travail sur ces divers types de harcèlement.
- Faire le point sur les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable dérivées de l'obligation générale de sécurité.
- Identifier le rôle et les actions possibles des instances représentatives du personnel (droits d'alerte, Référent CSE et/ou de l'entreprise > à 250 salariés), de l'inspection du travail et du médecin du travail.

## SAVOIR COMMENT AGIR CONCRETEMENT EN CAS DE HARCELEMENT MORAL ET/OU SEXUEL

- Les différentes étapes du signalement d'une situation de harcèlement.
- Entretiens avec victime et auteur possibles de harcèlement.
- Film de Témoins éventuels.
- Enquêtes internes, auditions diverses plus poussées, enquête déléguée à un spécialiste (IPRP).
- Rédaction du compte rendu de l'enquête.
- Présentation d'une autre procédure : la médiation.
- Prendre connaissance des sanctions envisageables en cas de harcèlement moral ou sexuel.
- Quelles sont les sanctions potentiellement prises par l'employeur ?
- Quelles sont les sanctions possiblement prises par la Justice ?

## SECURISER LA RELATION CONTRACTUELLE ENTRE EMPLOYEUR ET SALARIE/E

- Trouver et mettre en place des solutions permettant d'agir concrètement face au harcèlement moral/sexuel.
- Former les managers, puis les collaborateurs, à la nouvelle législation sur les diverses formes de harcèlement.
- Réaliser des actions sur le terrain, mettre en place une politique de prévention par un plan d'action et des pistes de réflexion.
- Développer ou renforcer l'information et la communication interne, prévoir des réunions trimestrielles sur le sujet en vue d'établir un retour d'expérience.
- Modifier le règlement intérieur ou élaborer une charte face aux différents harcèlements.

## LES MISSIONS DU REFERENT HARCELEMENT

- Le rôle et les missions du référent harcèlement sexuel au CSE.
- Les missions d'information.
- Le rôle de prévention et de sensibilisation.
- La position de médiateur.

## Organisation de la formation

### Equipe pédagogique

L'équipe Pédagogique se compose de M. PAULIN et de ses Collaborateurs Consultants en fonction de leurs domaines de compétences.

### Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des apprenants dans une salle dédiée à la formation.
- Documents supports de formation projetés.
- Exposés théoriques.
- Etude de cas concrets.
- Quiz en salle.
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation.

### Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence.
- Questions orales ou écrites (QCM).
- Mises en situation.
- Formulaires d'évaluation de la formation.
- Certificat de réalisation de l'action de formation.
- Attestation d'assiduité.
- Attestation de stage.