



Intitulé

**HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS
SEXISTES AU TRAVAIL :**
PRÉVENIR, AGIR, SANCTIONNER
art. L1151-1 à L1155-2 et L. 2314-1 du Code du Travail

Référence

HS

Agrément : 20-535
BAG du 24/11/2020

Version : 01.2020

Public concerné

- Membres mandatés ou toute personne participant au CSE - CSSCT
- Etre salarié de l'entreprise
- Etre mandaté ou membre d'un CSE- CSSCT

Pré-requis

- Aucun pré-requis

Objectifs

Au terme de cette formation, les stagiaires seront capables de :

- Identifier et de distinguer les formes de H.S.
- reconnaître un H.S.
- maîtriser les sanctions encourues par les auteurs
- prévenir le H.S.
- réagir à une situation de H.S.
- réaliser une enquête en cas de suspicion de HS
- élaborer un rapport d'enquête et communiquer
- suivre les enquêtes
- signaler un H.S. à l'employeur
- conseiller la victime sur les solutions d'accompagnement et de protection

Méthodes pédagogiques

- Interactives, chaque point est traité dans le cadre d'un échange avec les participants
- Connectée : utilisation des sources de données : LEGIFRANCE, CODIT, INRS
- Quiz

Moyens pédagogiques

- Vidéoprojecteur
- Dossier stagiaire
- Exercices / QUIZ

Durée et déroulement

2 jours

Accessibilité personnes handicapées

- Voir avec votre Entreprise ou l'Organisme de Formation

Méthodes d'évaluation

- Exercices tout au long de la formation
- Etude de cas en fin de parcours

Responsable

Bruno RAGUIN

Programme :

HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : DE QUOI PARLE-T-ON ?

- LE HARCELEMENT SEXUEL – UNE NOTION MULTIPLE ET COMPLEXE
 - Identifier les types de harcèlement sexuel
 - 1er type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »)
 - 2e type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés
- LE HARCELEMENT SEXUEL : BIEN LE DISTINGUER
 - ... de l'agissement sexiste
 - ... d'autres types d'infractions
- LE HARCELEMENT SEXUEL : UN DÉLIT PÉNAL

FOCUS EMPLOYEUR :

- L'OBLIGATION D'AGIR CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL :
 - PRÉVENIR LE RISQUE DE HARCELEMENT SEXUEL :
 - ❖ LES OBLIGATIONS SPECIFIQUES EN MATIERE DE PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL :
 - Informer les salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel
 - Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
 - Mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail relatives au harcèlement
 - sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes
 - ❖ LA PREVENTION AU TITRE DE L'OBLIGATION GENERALE EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE
 - Au préalable : évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste
 - La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
 - RÉAGIR À UNE SITUATION DE HARCELEMENT SEXUEL 20
 - ❖ EN AMONT : ACCOMPAGNER ET FACILITER LE SIGNALEMENT DES FAITS DE HARCELEMENT SEXUEL
 - ❖ RECEPTION DU SIGNALEMENT ET PREMIERE ANALYSE DE LA SITUATION
 - 1ère étape : Accuser réception du signalement
 - 2ème étape : Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement
 - 3ème étape : Procéder à une première analyse des faits
 - ❖ LA REALISATION D'UNE ENQUETE EN CAS DE SUSPICION DE HARCELEMENT SEXUEL
 - A quoi sert l'enquête ?
 - La réalisation d'une enquête est-elle obligatoire ?
 - L'enclenchement de la phase l'enquête
 - Quelles personnes auditionner ?
 - ❖ L'ELABORATION DU RAPPORT D'ENQUETE ET SA COMMUNICATION
 - ❖ LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUETE
 - ❖ LES SUITES DE L'ENQUETE
 - Le rapport conclut à l'existence d'un harcèlement sexuel
 - Le rapport conclut à l'absence de harcèlement sexuel

FOCUS VICTIME ET TEMOIN :

- RECONNAITRE UN HARCELEMENT SEXUEL
 - DES SYMPTOMES DE STRESS
 - ABSENTEISME ET MAUVAISE AMBIANCE
 - LES STRATEGIES D'UN HARCELEUR
- SIGNALER DES FAITS DE HARCELEMENT SEXUEL À VOTRE EMPLOYEUR
 - POURQUOI SIGNALER ?
 - Car le harcèlement sexuel n'est jamais acceptable
 - Car ne pas en parler n'est jamais la solution
 - COMMENT SIGNALER ?
 - Auprès de qui signaler ?
 - Quelle forme doit prendre le signalement ?
 - SE FAIRE ACCOMPAGNER
 - Le médecin du travail / service de santé au travail
 - L'inspection du travail
 - Les services du Défenseur des droits
 - Le 39 19 : Numéro d'appel Violences Femmes Info
 - Les associations spécialisées
 - FAIRE VALOIR SES DROITS ET SA PROTECTION
 - Obligation pour l'employeur de mettre un terme à une situation de harcèlement et de sanctionner son auteur
 - Protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires
 - En cas de danger grave et imminent : le droit de retrait
 - Agir en justice devant le conseil de prud'hommes pour manquement de l'employeur
 - Agir au pénal à l'encontre de l'auteur du harcèlement sexuel

LES SUPPORTS :

- MODÈLE DE COURRIER DE SIGNALEMENT DE FAITS DE HARCELEMENT SEXUEL À ADRESSER À L'EMPLOYEUR
- MODÈLE D'ACCUSÉ-RÉCEPTION À UN SIGNALEMENT DE HARCELEMENT SEXUEL DANS L'ENTREPRISE
- PRINCIPES GÉNÉRAUX D'UN ENTRETIEN DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE INTERNE RÉALISÉE SUITE AU SIGNALEMENT DE FAITS ALLÉGUÉS DE HARCELEMENT SEXUEL
- CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC LA VICTIME PRÉSUMÉE DES FAITS DE HARCELEMENT
- CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC UN TÉMOIN
- CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC LA PERSONNE MISE EN CAUSE
- MODÈLE DE L'INFORMATION PRÉVUE À L'ARTICLE L. 1153-5 DU CODE DU TRAVAIL
- BASE DOCUMENTAIRE
- SITES INTERNET

EVALUATION POST-FORMATIVE