

RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL



La formation du référent harcèlement au CSE

L'employeur a l'obligation de former le référent harcèlement, au CSE ou dans l'entreprise, à sa charge. Cette formation est indispensable pour bien exercer son rôle de référent harcèlement sexuel et savoir :

- comprendre les mécanismes et les signes de harcèlement sur le lieu de travail ;
- connaître les règles juridiques (et pénales) qui encadrent ces propos et comportements au travail ;
- apprendre à lutter efficacement contre le harcèlement sexuel au travail ;
- savoir comment échanger avec (et accompagner) des salariés témoins ou victimes.

Exemple de programme de formation

Caractériser et définir le harcèlement sexuel

- Définir le harcèlement sexuel.
- S'approprier le cadre juridique.
- Faire la différence entre séduction, harcèlement sexuel et agression sexuelle.
- Repérer les comportements à risque : du manager, du collaborateur, les différences culturelles.
- Les conséquences psychosomatiques du harcèlement sexuel au travail : physique ; psychique ; troubles du comportement.

Prévenir le harcèlement sexuel

- Les mesures réglementaires : convention collective, règlement intérieur et rôle de l'employeur.
- Les outils de communication : valeurs, charte du comportement, code de bonne conduite, illustration des comportements caractéristiques du harcèlement sexuel, procédure de plainte et rôle du management.
- Les mesures organisationnelles : aménagement des locaux, changement des équipes, déplacements professionnels.
- Les mesures individuelles, les comportements adéquats :
 - Tenue vestimentaire ;
 - Propos et gestes ;
 - Représentation en dehors de l'entreprise.

Réagir à un cas de harcèlement sexuel

- Écouter avec bienveillance et neutralité.
- Recueillir les faits, les preuves, des écrits et des témoignages.
- Comportements à adopter et erreurs à éviter.
- Éviter une action prud'homale.
- Prendre des mesures disciplinaires.

Les recours possibles et les sanctions encourues

- Les recours : médecin du travail, représentants du personnel, organisations syndicales et inspections du travail.
- Les sanctions et actions disciplinaires : mutation, suspension temporaire, licenciement.
- Les pénalités.