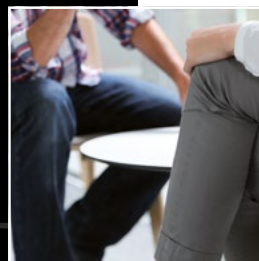
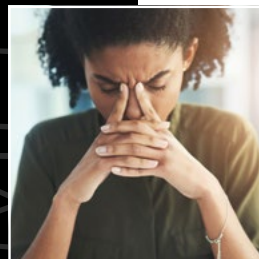
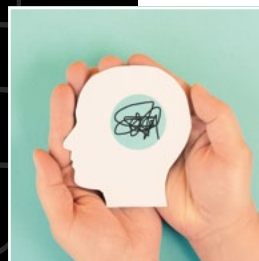




SANTÉ RPS HARCELEMENT RISQUES



SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL
S O F I S

SUPPORT DE FORMATION



2001
Création de SOFIS

Environ
40 000
stagiaires par an



Sofis intervient
partout en France



Auprès d'établissements
publics ou privés de toutes
tailles et tous secteurs
d'activités

NOTRE MISSION ?

Contribuer à une meilleure
prévention des risques professionnels
et à l'amélioration des conditions de
travail dans les entreprises



Belz (56), siège et Centre de Formation

SECOURISME



RISQUE INCENDIE



ERGONOMIE



HABILITATION ÉLECTRIQUE



RISQUE ROUTIER ET AUTORISATION DE CONDUITE



TRAVAIL EN HAUTEUR



RISQUES TECHNOLOGIQUES



MANAGEMENT DE LA SANTÉ



RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET QVCT



9

PÔLES D'EXPERTISE
EN SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

+ de 150

FORMATIONS CLÉS EN MAIN
ADAPTABLES EN SUR-MESURE

+ de 10

PRESTATIONS DE
CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT
DOCUMENT UNIQUE, PLAN DE PRÉVENTION,
CONSIGNES DE SÉCURITÉ...Notre règlement intérieur est disponible sur notre site internet :
<http://www.sofis.fr/content/69-reglement-interieur>



Contrat de **communication**

Nous nous engageons, lors de la session de formation
à avoir un **comportement exemplaire**, basé sur :

- ☑ **Le respect**
- ☑ **L'écoute**
- ☑ **La confidentialité**

Nous nous **interdisons**
tout propos discriminatoire ou blessant.

FORMATION

Formation référent harcèlement sexuel

DURÉE

7 heures

MAINTIEN DES COMPÉTENCES

1 jour tous les 2 ans conseillé

CONDITIONS DE VALIDATION

Participation à la formation

Participation aux ateliers pratiques

QCM

LIVRET DÉMATÉRIALISÉ

https://www.sofis.fr/documents/formation-du-referent-harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes_FS040411-001_2025-11-13/

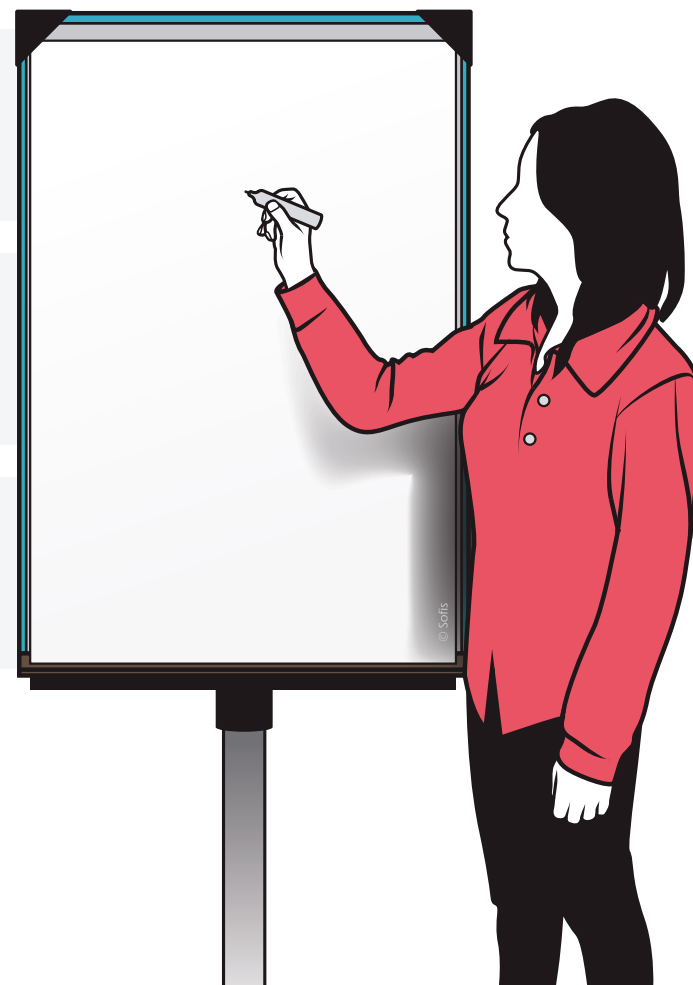


ACCUEIL - INTRODUCTION

Présentation du formateur

Présentation des participants

Présentation de la formation





OBJECTIFS DE LA FORMATION

Être capable d'identifier le cadre réglementaire et juridique concernant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Être capable de définir et de repérer des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Être capable d'intégrer les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au sein d'une démarche globale de prévention des risques professionnels.

Être capable d'agir face à une situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.



PROGRAMME

- ▶ Le cadre juridique des différentes formes de harcèlement au travail
- ▶ Le rôle et les missions du référent
- ▶ Les acteurs compétents en matière de prévention
- ▶ Les facteurs générant des situations de harcèlement
- ▶ La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- ▶ Agir lors des situations de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes avérés

LE CADRE JURIDIQUE DES DIFFÉRENTES FORMES DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL



OBJECTIFS

Connaitre la définition et le cadre juridique du harcèlement sexuel.

Connaitre la définition et le cadre juridique des agissements sexistes.

Connaitre les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

HARCÈLEMENT SEXUEL

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- 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.

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- 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.

L'infraction est également constituée :

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- 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.

L'infraction est également constituée :

- 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- 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.

L'infraction est également constituée :

- 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- 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.

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- 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.

- III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté.

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté.

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

L'article 1153-1 du Code du travail reprend le Code pénal.

L'article 1153-1 du Code du travail reprend le Code pénal.

Les articles 1153-2 à 1153-6 apportent des éléments pour la protection des salariés victimes ou témoins, la prévention à mettre en œuvre et la possibilité de sanction disciplinaire pour les auteurs

LES AGISSEMENTS SEXISTES

LES AGISSEMENTS SEXISTES



ARTICLE L 1142-2-1 DU CODE DU TRAVAIL

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.

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

**L'injure à
caractère sexuel
et/ou sexiste**

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

**L'injure à
caractère sexuel
et/ou sexiste**

Toute expression outrageante, tous termes de mépris ou invectives commis envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

**L'injure à
caractère sexuel
et/ou sexiste**

Toute expression outrageante, tous termes de mépris ou invectives commis envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle

**L'exhibition
sexuelle**

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'injure à caractère sexuel et/ou sexiste

Toute expression outrageante, tous termes de mépris ou invectives commis envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle

L'exhibition sexuelle

C'est le fait d'imposer à autrui depuis un lieu accessible aux regards du public, tout ou partie de ses organes sexuels ou un acte obscène

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

**L'agression
sexuelle**

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'agression sexuelle

Il s'agit de toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ; c'est-à-dire tout contact physique volontaire, appuyé ou répétitif, posé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles.

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'agression sexuelle

Il s'agit de toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ; c'est-à-dire tout contact physique volontaire, appuyé ou répétitif, posé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles.

Le viol

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'agression sexuelle

Il s'agit de toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ; c'est-à-dire tout contact physique volontaire, appuyé ou répétitif, posé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles.

Le viol

Ce crime implique qu'un acte de pénétration sexuelle de n'importe quelle nature soit commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise.

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

**L'atteinte à
la vie privée**

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'atteinte à la vie privée

C'est le fait de capter, d'enregistrer ou de diffuser des photos ou des enregistrements audiovisuels portant atteinte à l'intimité de la vie privée sans le consentement de la personne apparaissant sur ces photos ou enregistrements.

DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'atteinte à la vie privée

C'est le fait de capter, d'enregistrer ou de diffuser des photos ou des enregistrements audiovisuels portant atteinte à l'intimité de la vie privée sans le consentement de la personne apparaissant sur ces photos ou enregistrements.

Actuellement, le simple voyeurisme sans captation d'image n'est pas incriminé par la loi pénale, mais il peut néanmoins constituer un comportement incompatible avec le respect du règlement intérieur.

HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le **harcèlement sexiste** concerne toutes les situations qui réunissent un (ou plusieurs) élément(s) constitutif(s) du harcèlement sexuel sans toutefois les réunir en totalité :

HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le **harcèlement sexiste** concerne toutes les situations qui réunissent un (ou plusieurs) élément(s) constitutif(s) du harcèlement sexuel sans toutefois les réunir en totalité :

Images dégradantes (pornographie, posters, calendriers, fonds d'écran)

HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le **harcèlement sexiste** concerne toutes les situations qui réunissent un (ou plusieurs) élément(s) constitutif(s) du harcèlement sexuel sans toutefois les réunir en totalité :

Images dégradantes (pornographie, posters, calendriers, fonds d'écran)

Insultes ou injures par courriel

HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le **harcèlement sexiste** concerne toutes les situations qui réunissent un (ou plusieurs) élément(s) constitutif(s) du harcèlement sexuel sans toutefois les réunir en totalité :

Images dégradantes (pornographie, posters, calendriers, fonds d'écran)

Insultes ou injures par courriel

SMS ou graffiti

HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le **harcèlement sexiste** concerne toutes les situations qui réunissent un (ou plusieurs) élément(s) constitutif(s) du harcèlement sexuel sans toutefois les réunir en totalité :

Images dégradantes (pornographie, posters, calendriers, fonds d'écran)

Insultes ou injures par courriel

SMS ou graffiti

Blagues sexistes ou sexuelles, propos sexistes.

HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le harcèlement sexiste n'est donc pas une infraction pénale.

HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le harcèlement sexiste n'est donc pas une infraction pénale.

Il procède néanmoins de comportements susceptibles de donner lieu à des poursuites disciplinaires, voire pénales sous la qualification distincte de harcèlement moral.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION



ARTICLE L 4121-1 DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1 Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
- 2 Des actions d'information et de formation
- 3 La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION



ARTICLE L 4121-2 DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur les fondements des principes généraux de prévention suivants :

Éviter les risques.

Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.

Combattre les risques à la source.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION



ARTICLE L 4121-2 DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur les fondements des principes généraux de prévention suivants :

Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et ainsi réduire les effets néfastes sur la santé.

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.

Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION



ARTICLE L 4121-2 DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur les fondements des principes généraux de prévention :

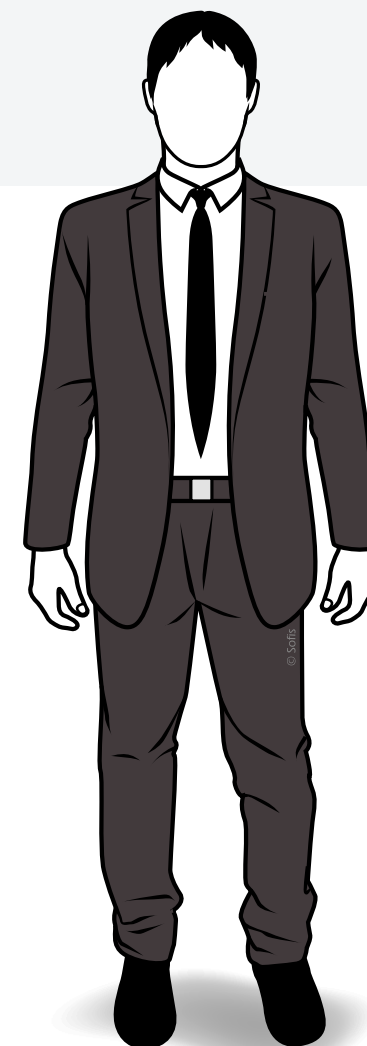
Planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel tels qu'ils sont définis aux articles L1152-1 et L1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1.

Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

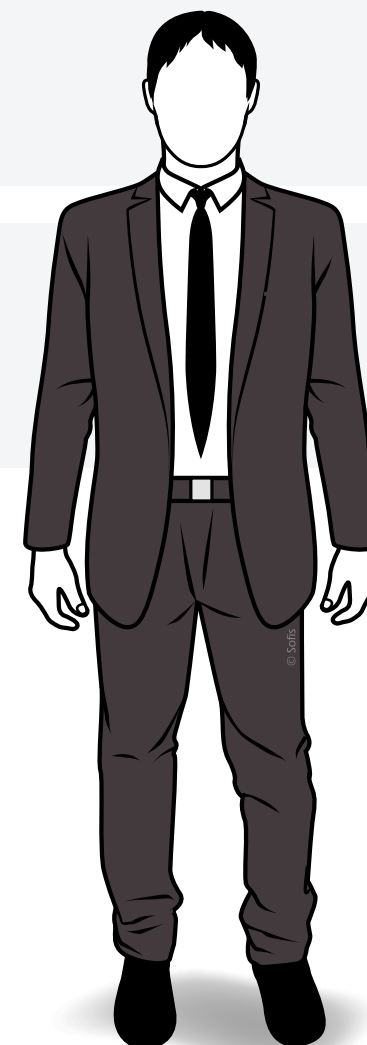
L'employeur doit informer l'ensemble des salariés sur la thématique du harcèlement.



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

L'employeur doit informer l'ensemble des salariés sur la thématique du harcèlement.

Il doit disposer d'au moins un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprise d'au moins 11 salariés).



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

L'employeur doit informer l'ensemble des salariés sur la thématique du harcèlement.

Il doit disposer d'au moins un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprise d'au moins 11 salariés).

Mentionner au sein du règlement intérieur les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement.



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

L'employeur doit informer l'ensemble des salariés sur la thématique du harcèlement.

Il doit disposer d'au moins un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprise d'au moins 11 salariés).

Mentionner au sein du règlement intérieur les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement.

Élaborer une procédure de recueil de signalement.



LE RÔLE ET LES MISSIONS DU RÉFÉRENT



OBJECTIFS

Connaitre le rôle et les responsabilités du référent.

Connaitre les missions afférentes au référent.

Connaitre les moyens mis à disposition dans le cadre de ses missions.

CADRE RÉGLEMENTAIRE

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le Code du travail introduit **deux types de référents**

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le Code du travail introduit **deux types de référents**

Le référent
CSE



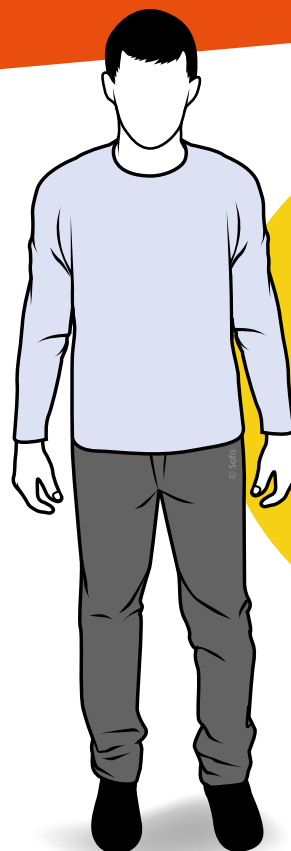
CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le Code du travail introduit **deux types de référents**

Le référent
CSE



Le référent
employeur



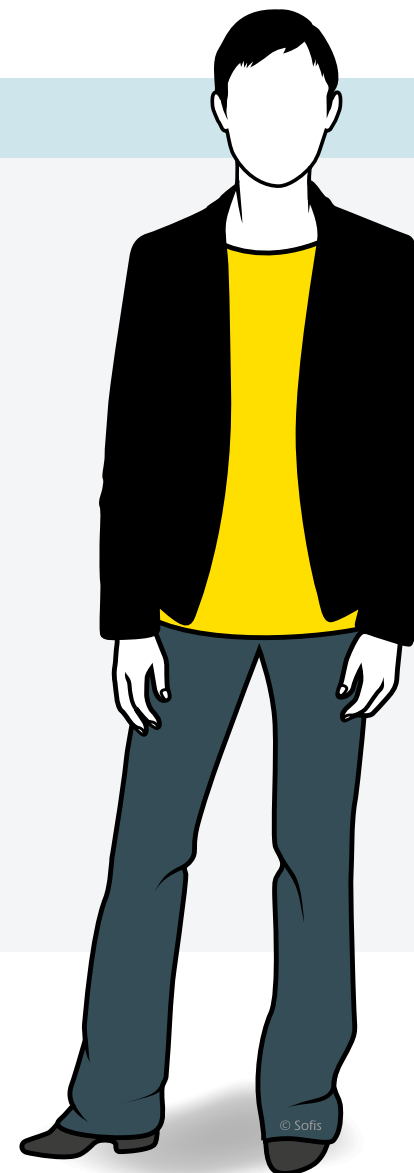
LE RÉFÉRENT CSE

LE RÉFÉRENT CSE



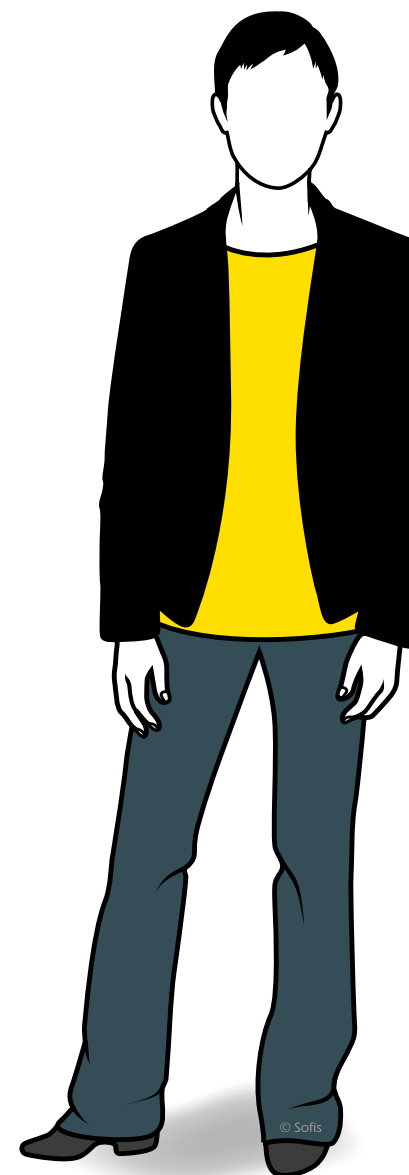
ARTICLE L 2314-1 DU CODE DU TRAVAIL

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui est désigné par le comité social et économique parmi des membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon des modalités définies par l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.



LE RÉFÉRENT CSE

Ainsi dans
toutes les entreprises
d'au moins 11 salariés,
la nomination d'un référent
au sein des membres du
CSE est rendue **obligatoire**
par le Code du
travail.



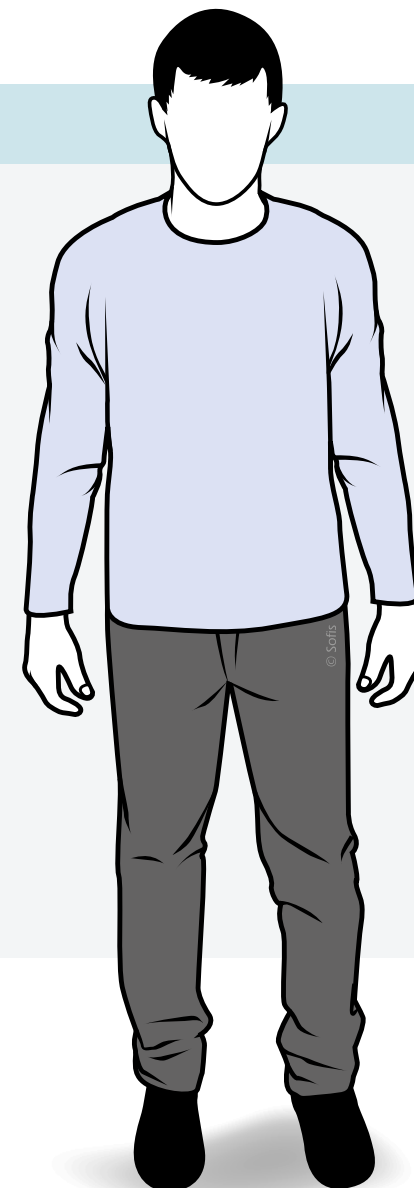
LE RÉFÉRENT EMPLOYEUR

LE RÉFÉRENT EMPLOYEUR



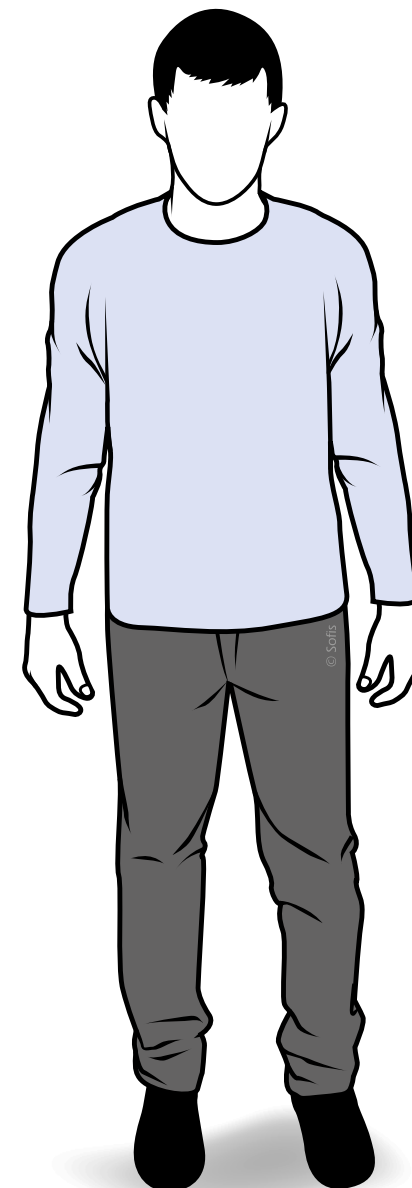
ARTICLE L 1153-5-1 DU CODE DU TRAVAIL

Un référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés.



LE RÉFÉRENT EMPLOYEUR

Cette disposition
permet donc aux
entreprises de plus de
250 salariés d'avoir
2 référents.



DÉSIGNATION

DÉSIGNATION

Dans le cas du référent CSE, la désignation ne peut se faire que dans le cadre de cette institution.

DÉSIGNATION

Dans le cas du référent CSE, la désignation ne peut se faire que dans le cadre de cette institution.

Seul un membre élu du CSE peut tenir ce rôle dans l'entreprise.

DÉSIGNATION

Dans le cas du référent CSE, la désignation ne peut se faire que dans le cadre de cette institution.

Seul un membre élu du CSE peut tenir ce rôle dans l'entreprise.

Il n'a pas besoin d'être titulaire pour être désigné.

DÉSIGNATION

Dans le cas du référent CSE, la désignation ne peut se faire que dans le cadre de cette institution.

Seul un membre élu du CSE peut tenir ce rôle dans l'entreprise.

Il n'a pas besoin d'être titulaire pour être désigné.

Une fois désigné, sa candidature doit être approuvée par un vote de l'ensemble du CSE.

DÉSIGNATION

Dans le cas du référent CSE, la désignation ne peut se faire que dans le cadre de cette institution.

Seul un membre élu du CSE peut tenir ce rôle dans l'entreprise.

Il n'a pas besoin d'être titulaire pour être désigné.

Une fois désigné, sa candidature doit être approuvée par un vote de l'ensemble du CSE.

La nomination étant conditionnée au statut d'élu du CSE, la durée de la désignation ne peut excéder la durée du mandat du référent choisi.

DÉSIGNATION

Dans le cas du référent employeur, les conditions de nomination sont beaucoup plus larges que pour celles du référent CSE.

DÉSIGNATION

Dans le cas du référent employeur, les conditions de nomination sont beaucoup plus larges que pour celles du référent CSE.

Dans ce cas de figure, l'employeur est libre de désigner n'importe lequel de ses salariés.

DÉSIGNATION

Dans le cas du référent employeur, les conditions de nomination sont beaucoup plus larges que pour celles du référent CSE.

Dans ce cas de figure, l'employeur est libre de désigner n'importe lequel de ses salariés.

La nomination par l'employeur n'est pas conditionnée à une durée de mandat.

DÉSIGNATION

Dans le cas du référent employeur, les conditions de nomination sont beaucoup plus larges que pour celles du référent CSE.

Dans ce cas de figure, l'employeur est libre de désigner n'importe lequel de ses salariés.

La nomination par l'employeur n'est pas conditionnée à une durée de mandat.

Et ce, même si le salarié désigné est un salarié élu du CSE.

DÉSIGNATION

Dans le cas du référent employeur, les conditions de nomination sont beaucoup plus larges que pour celles du référent CSE.

Dans ce cas de figure, l'employeur est libre de désigner n'importe lequel de ses salariés.

La nomination par l'employeur n'est pas conditionnée à une durée de mandat.

Et ce, même si le salarié désigné est un salarié élu du CSE.

Ainsi, lorsque son mandat arrive à échéance, le salarié garde son statut de référent employeur.

RÔLE DU RÉFÉRENT

RÔLE DU RÉFÉRENT

Seul le rôle du référent harcèlement désigné par l'employeur bénéficie d'une définition précise de son rôle, on peut supposer que le référent harcèlement CSE doit veiller, lui aussi, à « lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de son entreprise ».

RÔLE DU RÉFÉRENT

Seul le rôle du référent harcèlement désigné par l'employeur bénéficie d'une définition précise de son rôle, on peut supposer que le référent harcèlement CSE doit veiller, lui aussi, à « lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de son entreprise ».

Il disposerait donc des mêmes prérogatives et du même rôle.

RÔLE DU RÉFÉRENT

Seul le rôle du référent harcèlement désigné par l'employeur bénéficie d'une définition précise de son rôle, on peut supposer que le référent harcèlement CSE doit veiller, lui aussi, à « lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de son entreprise ».

Il disposerait donc des mêmes prérogatives et du même rôle.

Le rôle du référent harcèlement est « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

LES MISSIONS

LES MISSIONS

Le référent harcèlement a pour mission de **répondre à toutes les questions** que peuvent se poser les salariés en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexiste.

LES MISSIONS

Le référent harcèlement a pour mission de **répondre à toutes les questions** que peuvent se poser les salariés en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexiste.

Il doit également faire en sorte de **prévenir** tous ces comportements en communiquant largement sur le sujet auprès des employés de son entreprise.

LES MISSIONS

Le référent harcèlement a pour mission de **répondre à toutes les questions** que peuvent se poser les salariés en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexiste.

Il doit également faire en sorte de **prévenir** tous ces comportements en communiquant largement sur le sujet auprès des employés de son entreprise.

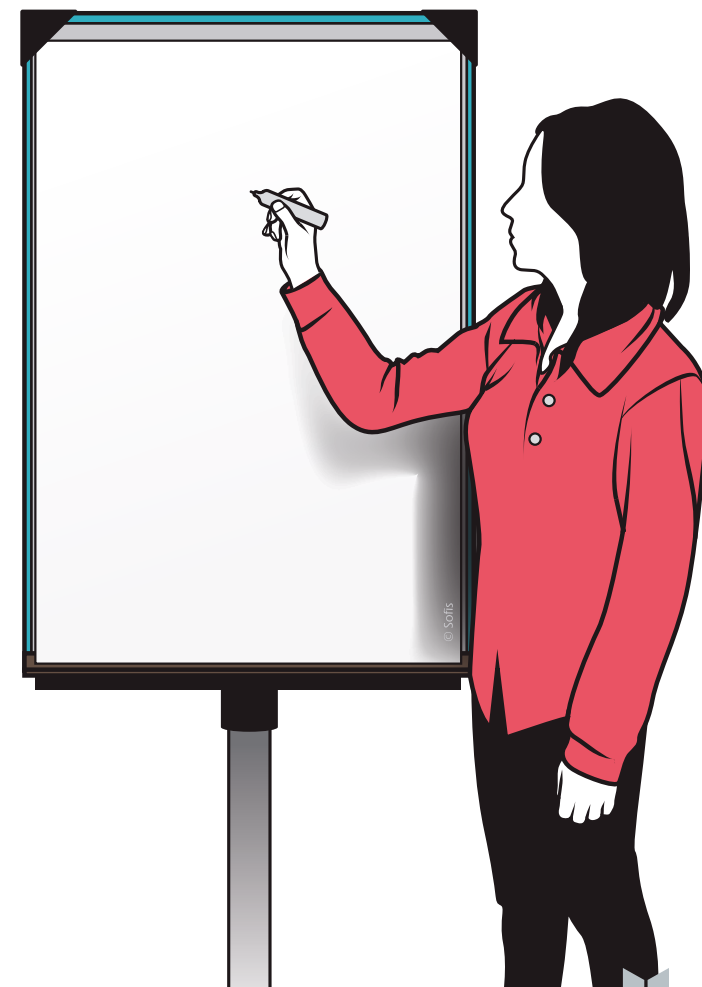
Il peut demander que soient mis en place des **formations** sur la prévention, les risques et conséquences du harcèlement sexuel en entreprise.

Le référent peut être amené à servir **d'interlocuteur** lors de cas avérés de harcèlement au travail.

Le référent peut être amené à servir **d'interlocuteur** lors de cas avérés de harcèlement au travail.

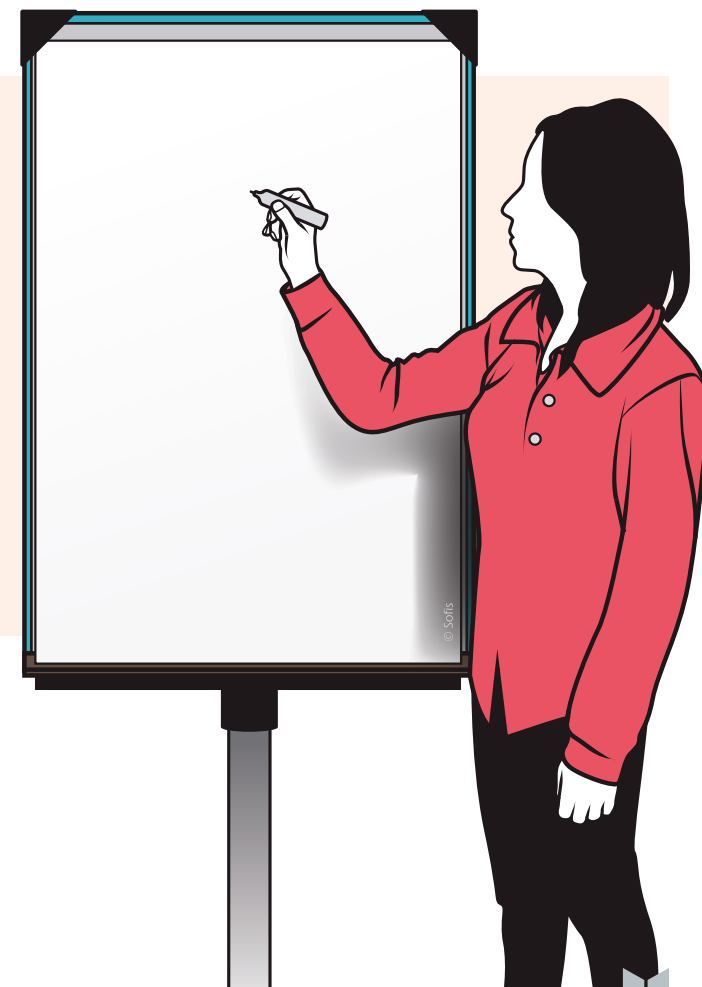
Il peut **informer** le ou les responsables hiérarchiques des salariés concernés et **aider** les victimes de harcèlement à constituer leur dossier et à faire valoir leurs droits.

LES MOYENS



LES MOYENS

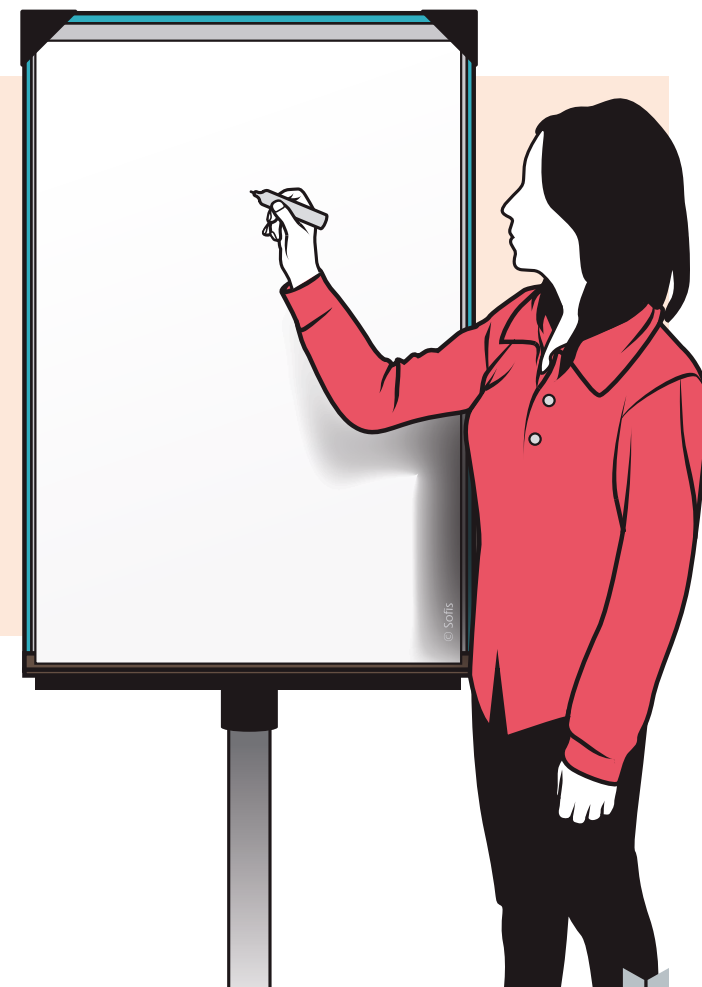
La formation



LES MOYENS

La formation

Il s'agit d'une **obligation de formation** dont le coût doit être supporté par l'employeur.



LES MOYENS

Lors de cette **formation**, le référent
y apprendra :

LES MOYENS

Lors de cette **formation**, le référent
y apprendra :

À **reconnaître les signes du harcèlement** et à en comprendre les
mécanismes.

LES MOYENS

Lors de cette **formation**, le référent
y apprendra :

À **reconnaître les signes du harcèlement** et à en comprendre les mécanismes.

Les **règles juridiques** qui encadrent le harcèlement et les différentes stratégies à mettre en place au sein de l'entreprise pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel.

LES MOYENS

Lors de cette **formation**, le référent y apprendra :

À **reconnaître les signes du harcèlement** et à en comprendre les mécanismes.

Les **règles juridiques** qui encadrent le harcèlement et les différentes stratégies à mettre en place au sein de l'entreprise pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel.

À **interagir** avec les salariés témoins ou victimes de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

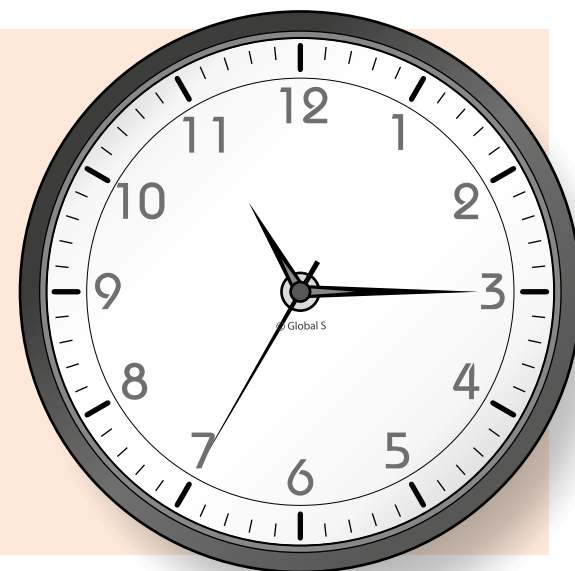
LES MOYENS

Le temps

LES MOYENS

Le temps

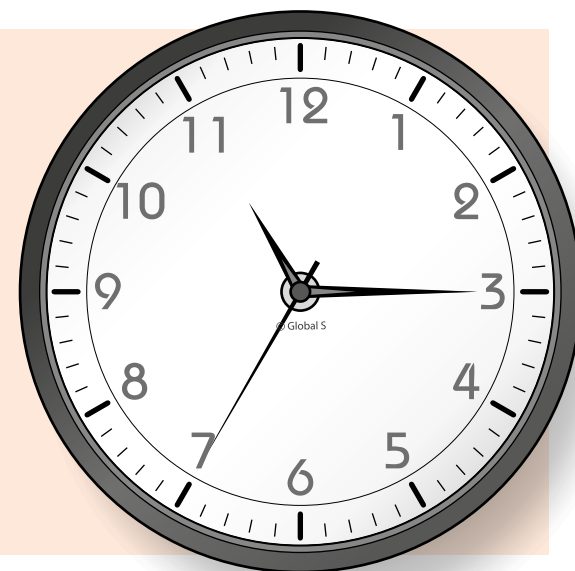
Un référent harcèlement ne bénéficie **d'aucune heure de délégation spécifique** pour exercer ses missions.



LES MOYENS

Le temps

Un référent harcèlement ne bénéficie **d'aucune heure de délégation spécifique** pour exercer ses missions.

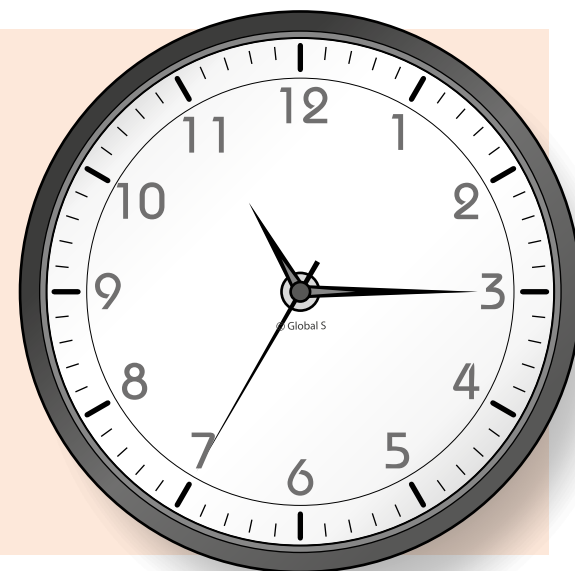


Les pouvoirs

LES MOYENS

Le temps

Un référent harcèlement ne bénéficie **d'aucune heure de délégation spécifique** pour exercer ses missions.



Les pouvoirs

Le référent CSE **ne bénéficie pas de pouvoirs particuliers** au sein de l'entreprise pour faire valoir son rôle et ses missions.

LES MOYENS

Néanmoins, il lui est accordé **une prérogative et une protection** afin de s'assurer de la pérennité de ses missions, à savoir :

LES MOYENS

Néanmoins, il lui est accordé **une prérogative et une protection** afin de s'assurer de la pérennité de ses missions, à savoir :

Le recours à la **liberté de circuler** au sein de l'entreprise

LES MOYENS

Néanmoins, il lui est accordé **une prérogative et une protection** afin de s'assurer de la pérennité de ses missions, à savoir :

Le recours à la **liberté de circuler** au sein de l'entreprise

Le statut de **salarié protégé**

LES MOYENS

Le référent CSE aura toute la latitude et toute la légitimité pour conduire et diriger des **enquêtes** en cas de harcèlement au sein de l'entreprise.

LES MOYENS

Le référent CSE aura toute la latitude et toute la légitimité pour conduire et diriger des **enquêtes** en cas de harcèlement au sein de l'entreprise.

Son **statut de salarié protégé** le prémunira de toute volonté de revanche de la part d'un supérieur qui pourrait être inquiété en matière de harcèlement.

Les attributions du référent harcèlement ne concernent, pour le moment, que les agissements entrant dans le cadre du **harcèlement sexuel et des agissements sexistes**.

Les attributions du référent harcèlement ne concernent, pour le moment, que les agissements entrant dans le cadre du **harcèlement sexuel et des agissements sexistes**.

Les **autres cas de harcèlement** (harcèlement moral, discrimination autre que sexuelle, intimidation...) **ne doivent pas être oubliés et il relève du devoir de l'employeur que de préserver la santé, la sécurité et l'intégrité de ses salariés durant l'exercice de leur travail.**

LES ACTEURS COMPÉTENTS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION



OBJECTIFS

Connaître le champ d'intervention des acteurs internes et externes en matière de santé et sécurité au travail.

Comprendre le positionnement du CSE par rapport aux acteurs et institutions internes et externes à l'entreprise.

Avoir recours à des ressources extérieures (expert, IPRP, médecin du travail, CARSAT, agent de contrôle de l'inspection du travail...)

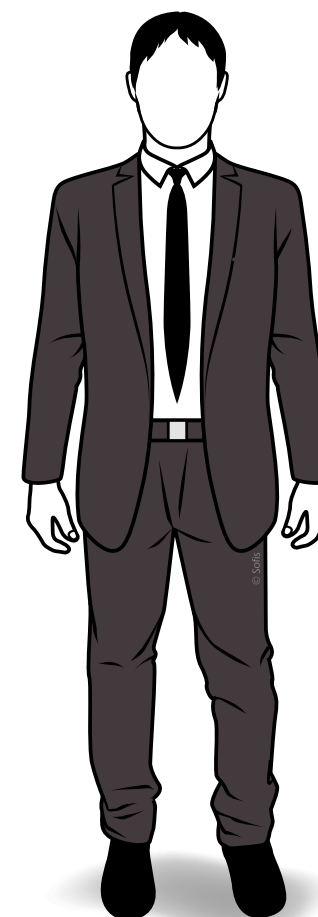
Étant
à composantes
pluridisciplinaires,
la santé et la sécurité
au travail regroupent de
**nombreux acteurs
internes et
externes.**

Étant
à composantes
pluridisciplinaires,
la santé et la sécurité
au travail regroupent de
**nombreux acteurs
internes et
externes.**

Chaque participant
joue un **rôle clé** dans la
réussite des différents
projets.

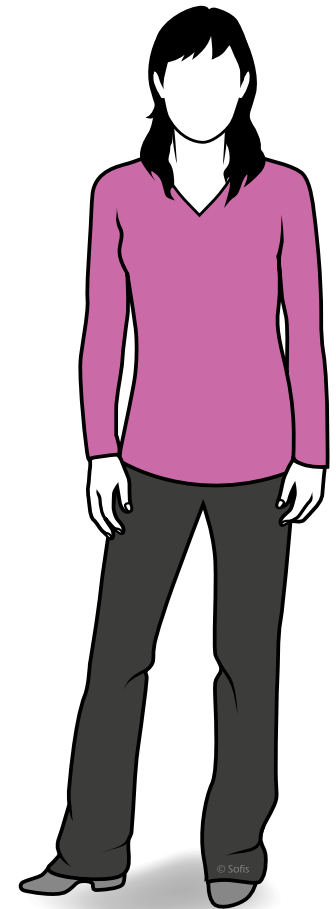
Quels sont les
différents acteurs de
prévention **internes** à
l'établissement ?

Employeur



▶ Employeur

▶ Encadrement



- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)



- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)
- ▶ CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)



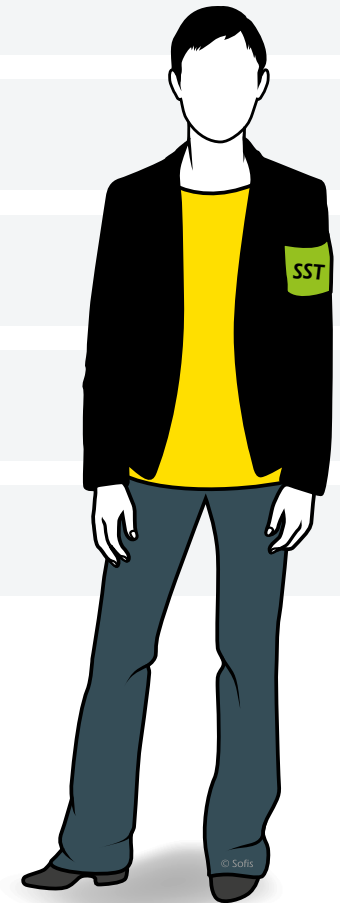
- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)
- ▶ CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)
- ▶ CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)



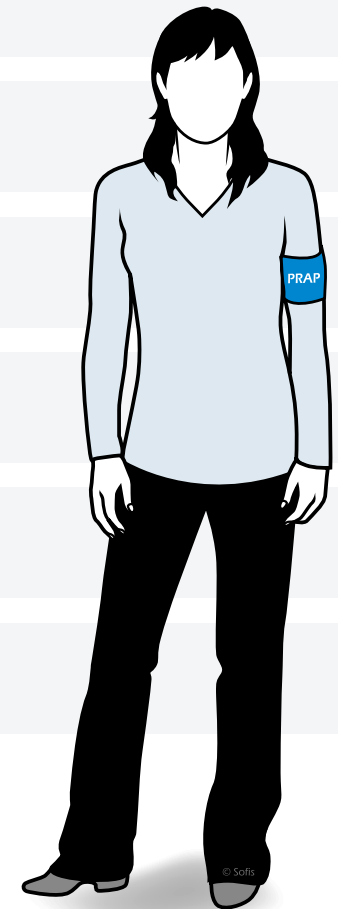
- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)
- ▶ CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)
- ▶ CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)
- ▶ Médecin du travail



- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)
- ▶ CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)
- ▶ CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)
- ▶ Médecin du travail
- ▶ Sauveteurs Secouristes du Travail



- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)
- ▶ CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)
- ▶ CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)
- ▶ Médecin du travail
- ▶ Sauveteurs Secouristes du Travail
- ▶ Acteurs PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique)

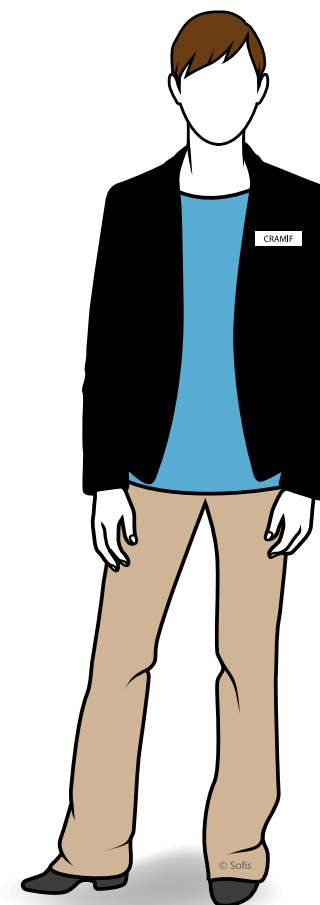


- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)
- ▶ CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)
- ▶ CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)
- ▶ Médecin du travail
- ▶ Sauveteurs Secouristes du Travail
- ▶ Acteurs PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique)
- ▶ Travailleurs (Salariés ou agents)



Quels sont les
différents acteurs de
prévention **externes** à
l'établissement ?

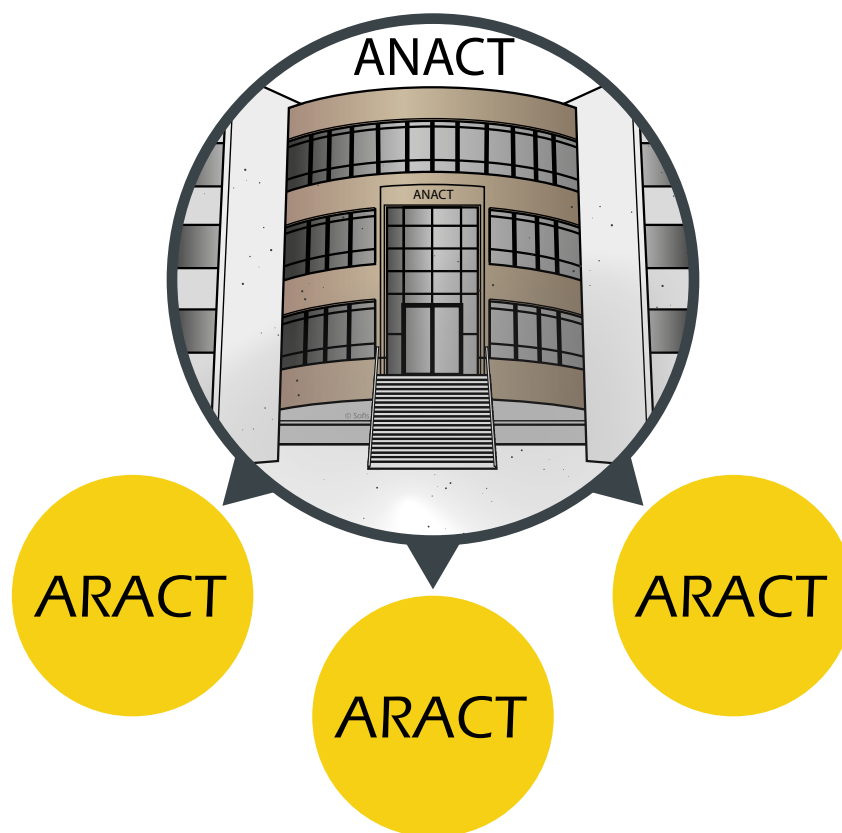
► Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)



- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises



- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)



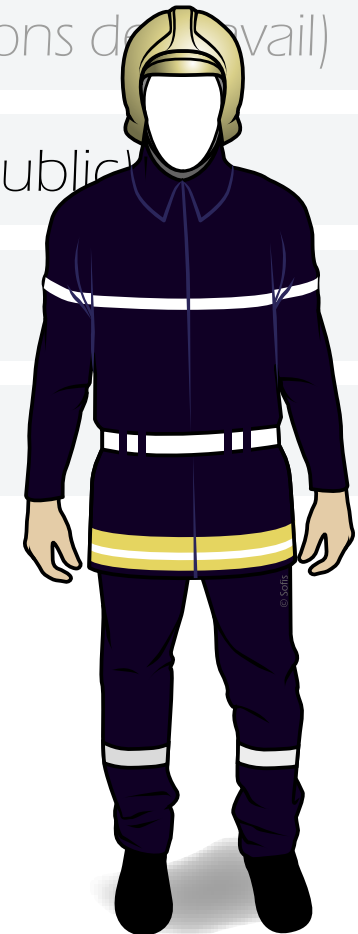
- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)



- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)
- ▶ Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)



- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)
- ▶ Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)
- ▶ Sapeurs-pompiers



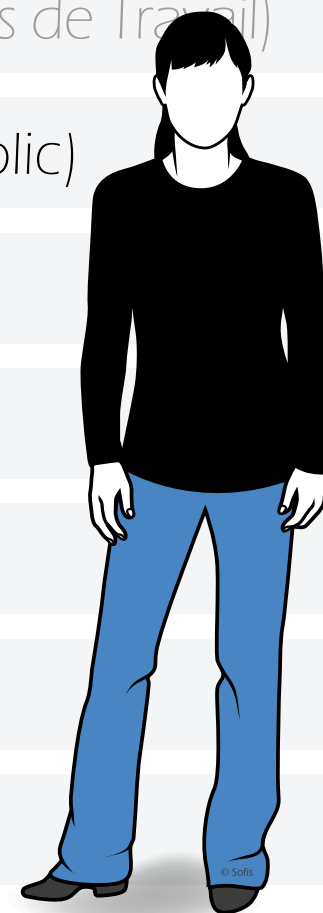
- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)
- ▶ Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)
- ▶ Sapeurs-pompiers
- ▶ Organismes agréés de contrôle



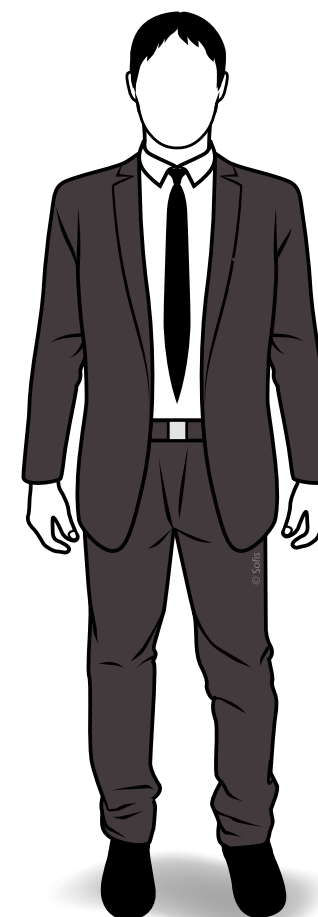
- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)
- ▶ Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)
- ▶ Sapeurs-pompiers
- ▶ Organismes agréés de contrôle
- ▶ Experts agréés



- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)
- ▶ Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)
- ▶ Sapeurs-pompiers
- ▶ Organismes agréés de contrôle
- ▶ Experts agréés
- ▶ Intervenants en Préventions des Risques Professionnels

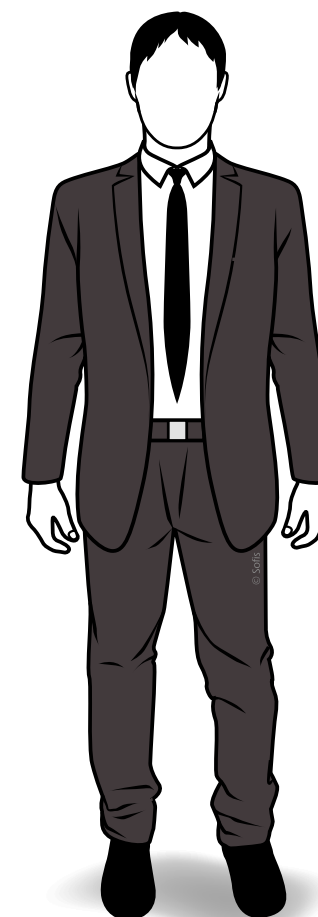


L'EMPLOYEUR



L'EMPLOYEUR

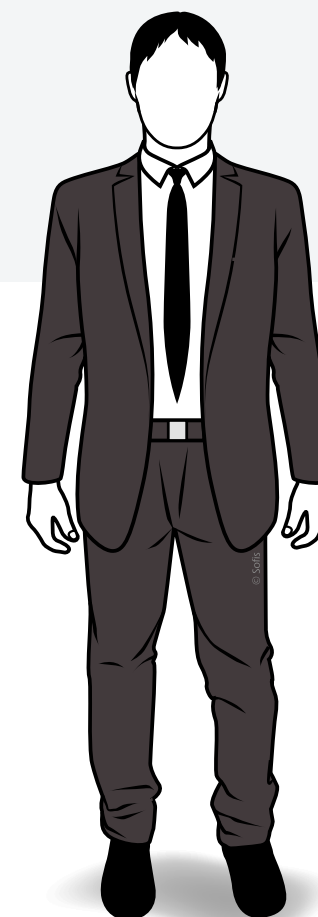
Son rôle



L'EMPLOYEUR

Son rôle

Prend l'initiative, décide et organise la prévention en tant que responsable.



L'EMPLOYEUR

Son rôle

Prend l'initiative, décide et organise la prévention en tant que responsable.

Ses missions



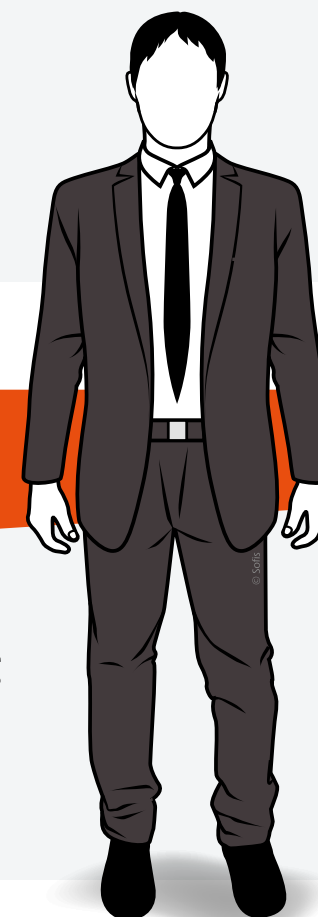
L'EMPLOYEUR

Son rôle

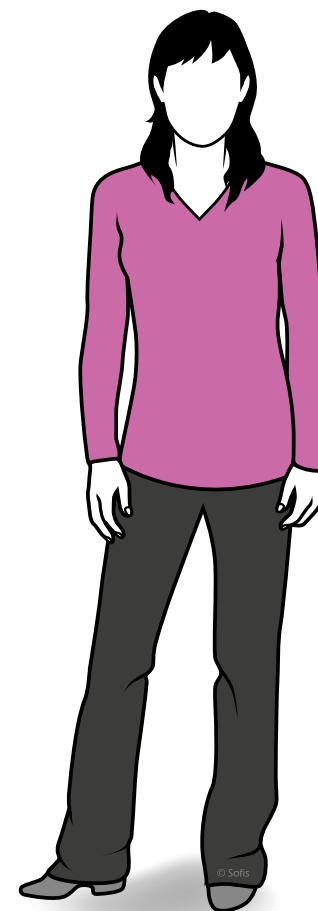
Prend l'initiative, décide et organise la prévention en tant que responsable.

Ses missions

Veille à la sécurité et à la protection de la santé des salariés placés sous son autorité.

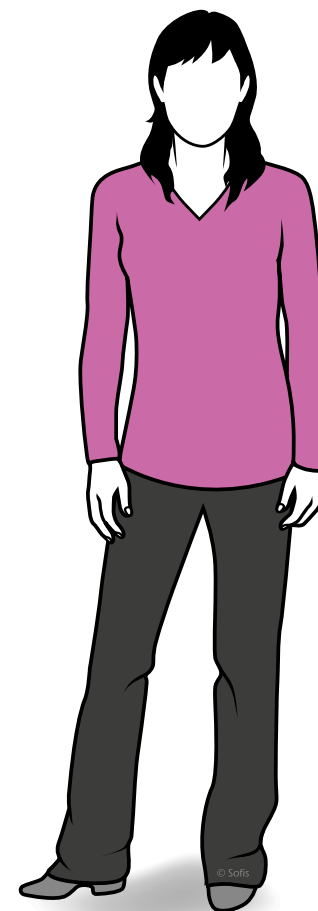


L'ENCADREMENT



L'ENCADREMENT

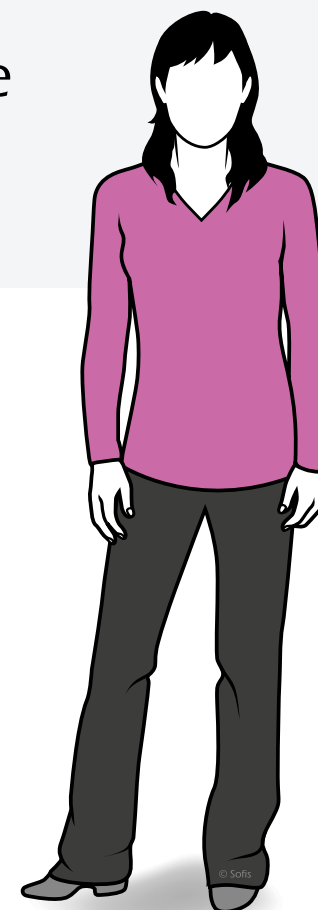
Son **rôle**



L'ENCADREMENT

Son rôle

Met en œuvre et veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

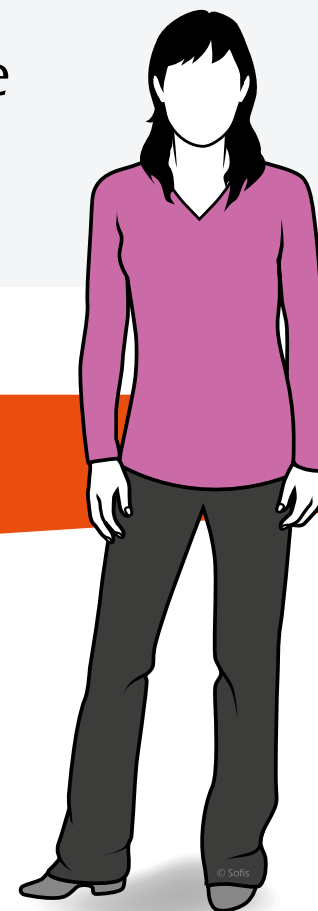


L'ENCADREMENT

Son rôle

Met en œuvre et veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

Ses missions



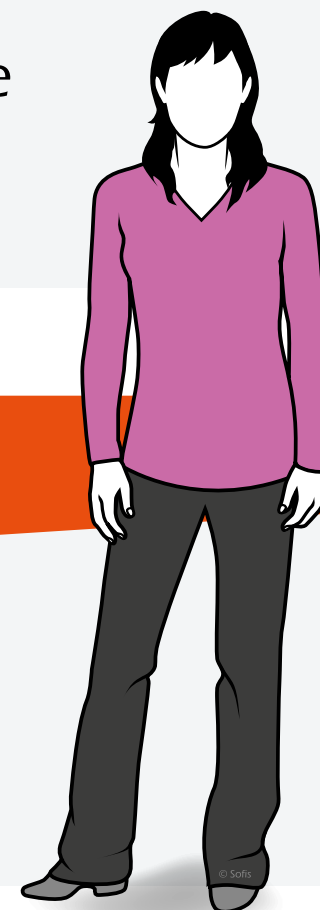
L'ENCADREMENT

Son rôle

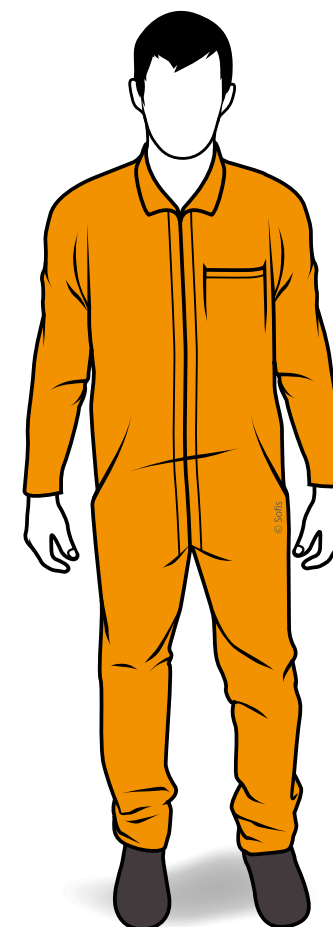
Met en œuvre et veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

Ses missions

En fonction de sa compétence, de son autorité et de ses moyens.

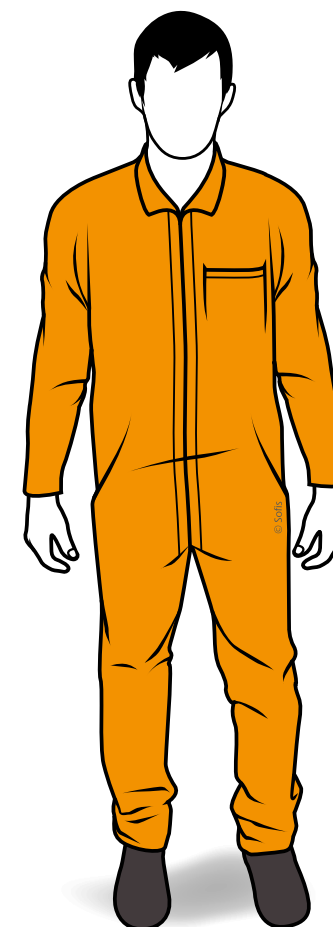


LE TRAVAILLEUR



LE TRAVAILLEUR

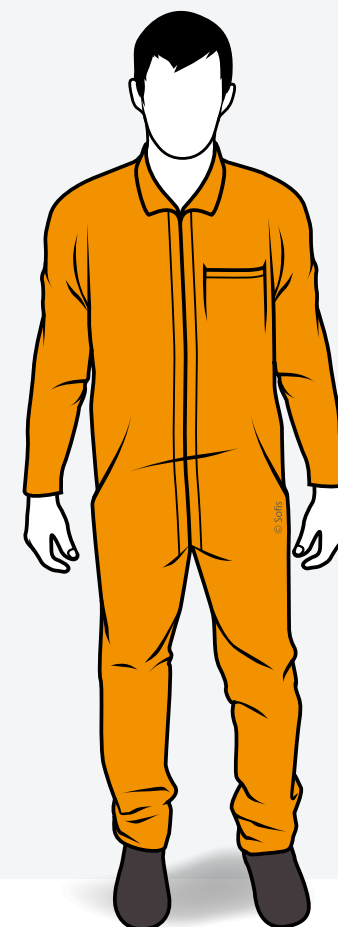
Son **rôle**



LE TRAVAILLEUR

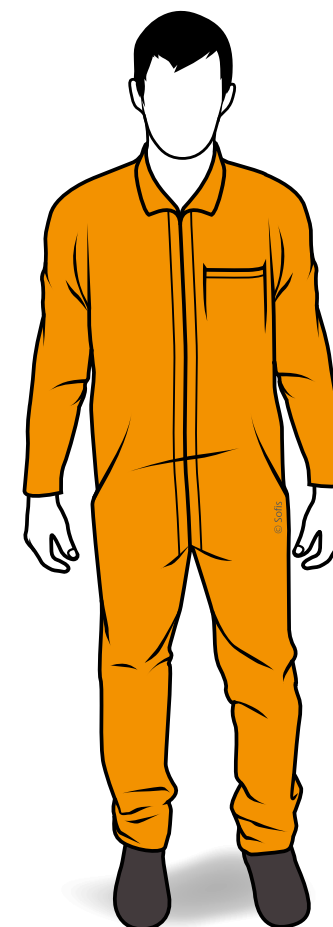
Son rôle

Prend soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues de travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur.



LE TRAVAILLEUR

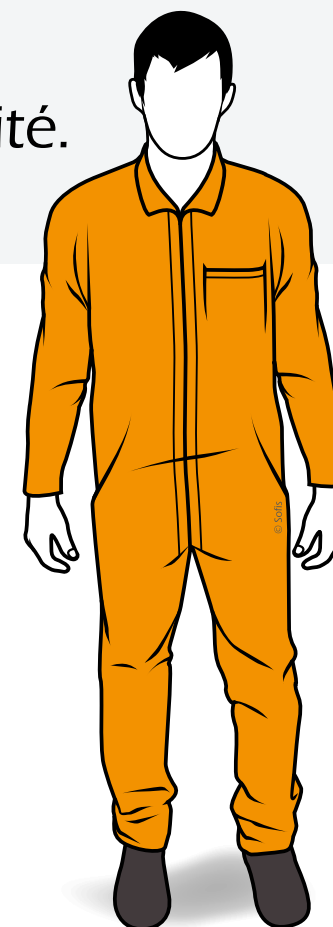
Ses **missions**



LE TRAVAILLEUR

Ses **missions**

Met en œuvre et applique les règles d'hygiène et de sécurité.

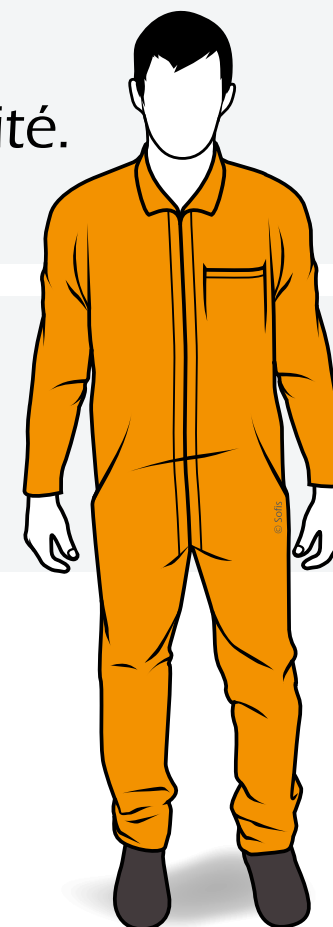


LE TRAVAILLEUR

Ses **missions**

Met en œuvre et applique les règles d'hygiène et de sécurité.

Utilise les dispositifs de protection mis à sa disposition.



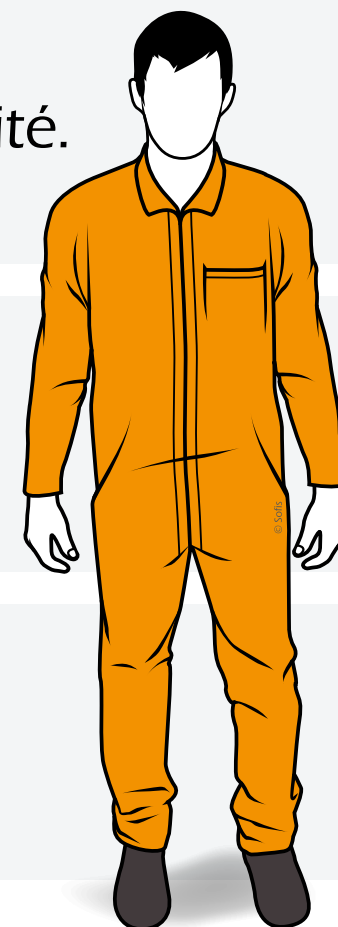
LE TRAVAILLEUR

Ses **missions**

Met en œuvre et applique les règles d'hygiène et de sécurité.

Utilise les dispositifs de protection mis à sa disposition.

Fait remonter les informations sur les différents risques.



LE CSE



LE CSE

Instance unique de représentation du personnel



LE CSE

Instance unique de représentation du personnel

Composé de l'employeur, de représentants du personnel et de représentants syndicaux



LE CSE

Son rôle



LE CSE

Son rôle

Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts.



LE CSE

Son rôle

Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts.

Contribuer à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs.



LE CSE

Ses **missions** dans le champ de la SST



LE CSE

Ses **missions** dans le champ de la SST

Réalise des enquêtes en cas d'AT ou MP.



LE CSE

Ses **missions** dans le champ de la SST

Réalise des enquêtes en cas d'AT ou MP.

Procède à l'analyse des risques professionnels.



LE CSE

Ses **missions** dans le champ de la SST

Réalise des enquêtes en cas d'AT ou MP.

Procède à l'analyse des risques professionnels.

Réalise des visites d'inspection.



LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL



LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La commission reçoit **délégation** de tout ou partie de ses missions (sauf appel à expertise) de la part du CSE.



LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La commission reçoit **délégation** de tout ou partie de ses missions (sauf appel à expertise) de la part du CSE.

Les membres de la CSSCT sont **membres du CSE**.



L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL



L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Son rôle



L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Son rôle

**Contrôle et
conseille** l'employeur
en matière d'hygiène
et de sécurité.



L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Ses **missions**



L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Ses **missions**

Contrôle les conditions d'application de la réglementation.



L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Ses **missions**

Contrôle les conditions d'application de la réglementation.

Propose à l'employeur toute mesure qui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.



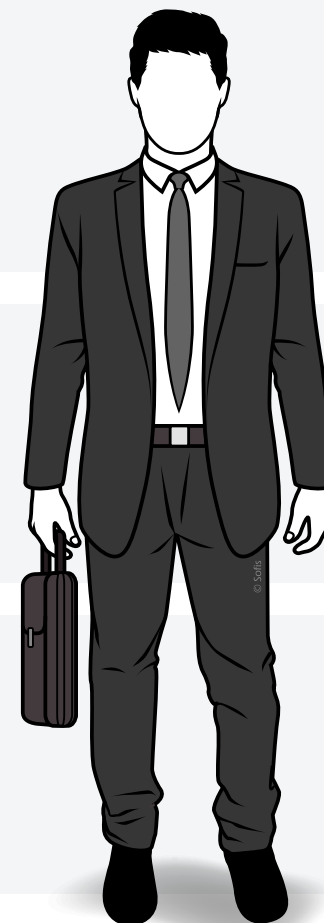
L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Ses **missions**

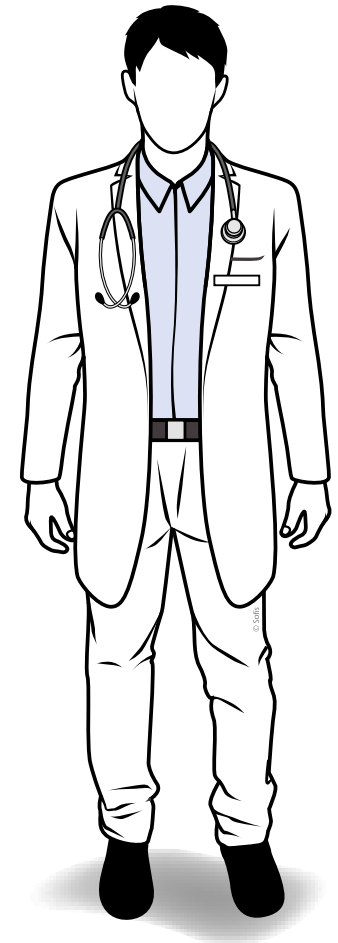
Contrôle les conditions d'application de la réglementation.

Propose à l'employeur toute mesure qui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

Propose des mesures immédiates jugées nécessaires.

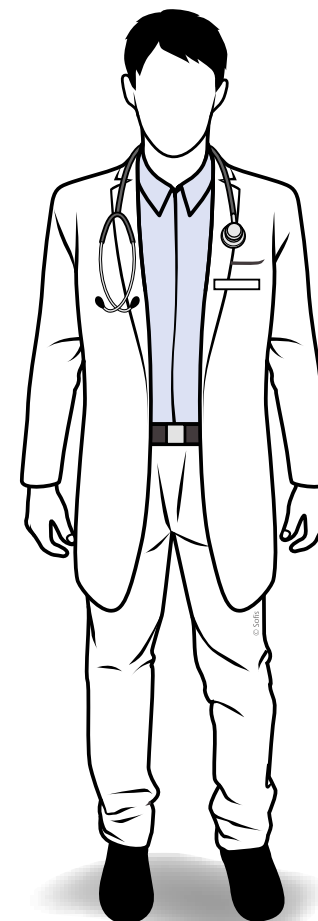


LE MÉDECIN DU TRAVAIL



LE MÉDECIN DU TRAVAIL

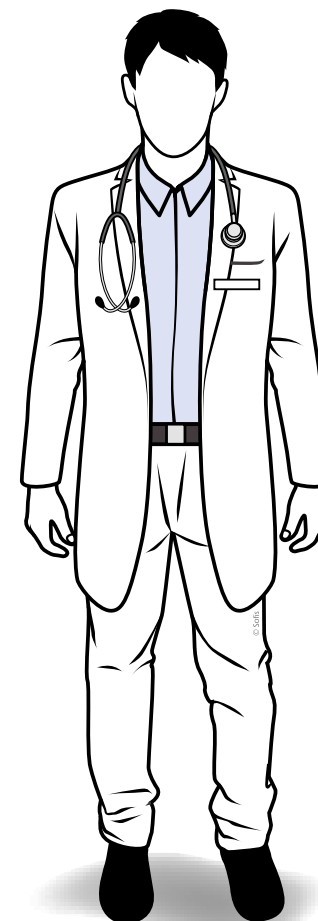
Son rôle



LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Son rôle

**Surveillance
médicale** des
employés
(2/3 du temps)

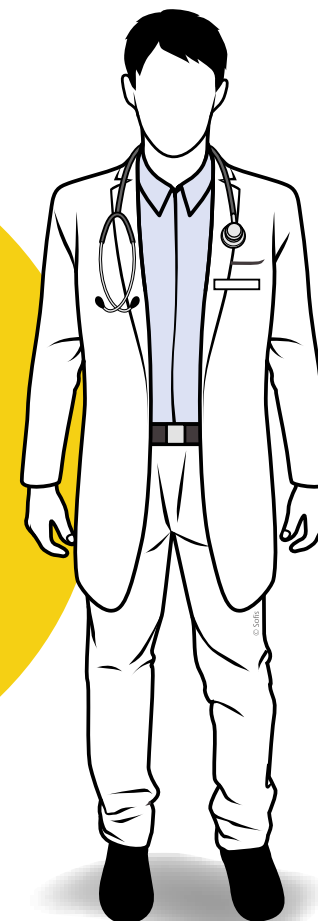


LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Son rôle

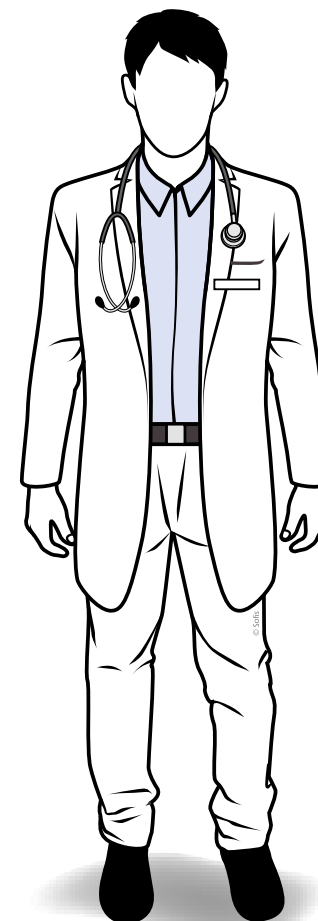
**Surveillance
médicale** des
employés
(2/3 du temps)

Action
sur le milieu
professionnel
(1/3 du temps)



LE MÉDECIN DU TRAVAIL

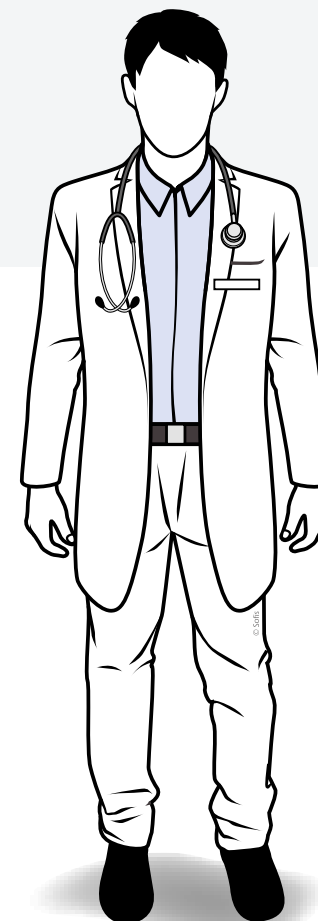
Ses **missions**



LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Amélioration des conditions de vie et de travail dans les services



LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Amélioration des conditions de vie et de travail dans les services

Hygiène générale des locaux de service



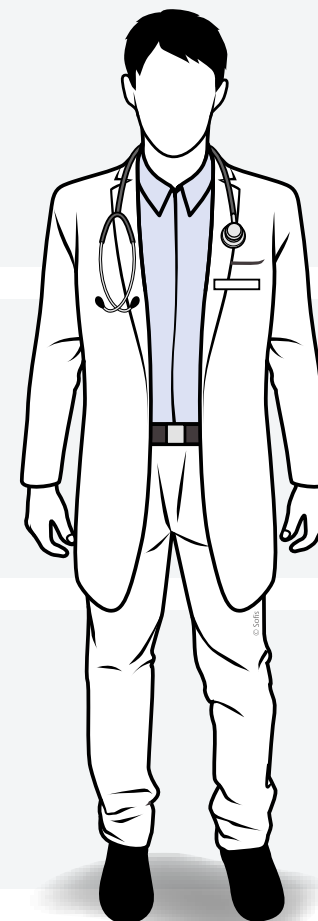
LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Amélioration des conditions de vie et de travail dans les services

Hygiène générale des locaux de service

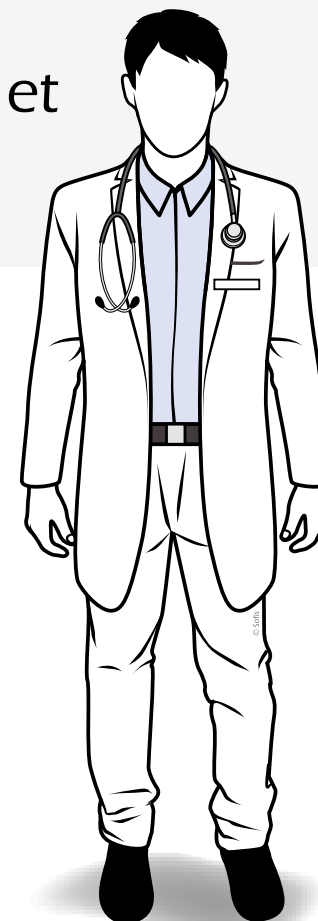
Adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine



LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Protection des employés contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident ou de maladie



LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Protection des employés contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident ou de maladie

Hygiène dans les restaurants d'entreprises



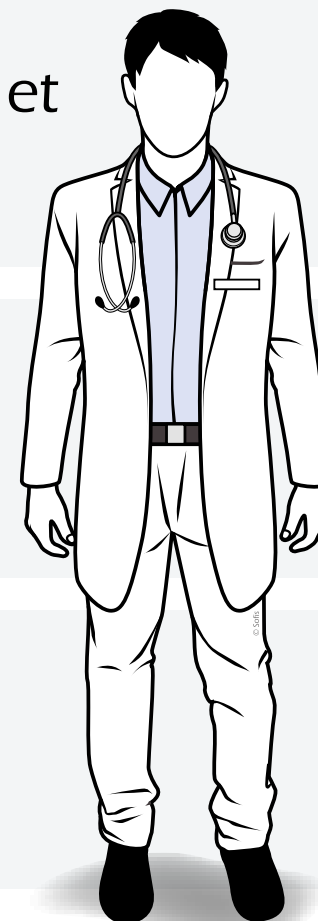
LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Protection des employés contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident ou de maladie

Hygiène dans les restaurants d'entreprises

Information sanitaire



L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Son **rôle**

L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Son rôle

Développer
et promouvoir une
culture de prévention
à destination des
organisations et des
travailleurs.

L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Ses **missions**

L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Ses **missions**

Identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers.

L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Ses **missions**

Identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers.

Analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité des salariés.

L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Ses **missions**

Identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers.

Analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité des salariés.

Diffuser et promouvoir les moyens de maîtriser ces risques au sein des entreprises.

L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

L'INRS est la
principale **source**
d'information concernant
les risques professionnels
(Documents, méthodologies,
formation).

L'ANACT et l'ARACT

L'ANACT et l'ARACT

Missions de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail
(ANACT)

L'ANACT et l'ARACT

Missions de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail
(ANACT)

De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences en matière d'amélioration des conditions de travail.

L'ANACT et l'ARACT

Missions de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences en matière d'amélioration des conditions de travail.

De rassembler et diffuser les informations tendant à améliorer les conditions de travail.

L'ANACT et l'ARACT

Missions de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences en matière d'amélioration des conditions de travail.

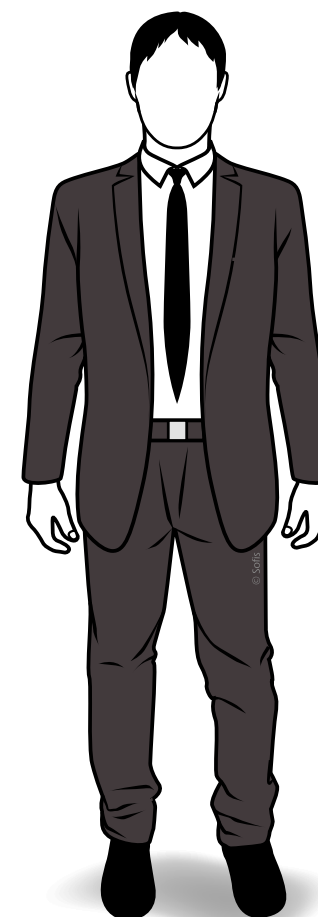
De rassembler et diffuser les informations tendant à améliorer les conditions de travail.

D'appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

L'ANACT et l'ARACT

Elle constitue
donc, au travers des ARACT
(Agence Régionale d'Amélioration
des Conditions de Travail), **une
ressource précieuse** pour les
établissements en matière
de santé et sécurité
au travail.

Il est également important de noter que si certains acteurs possèdent un rôle de contrôle relativement fort (inspecteur du travail, CARSAT...), ils participent avant tout au **conseil de l'employeur** pour la mise en place des bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail.



Mise en œuvre des mesures de prévention

Employeur

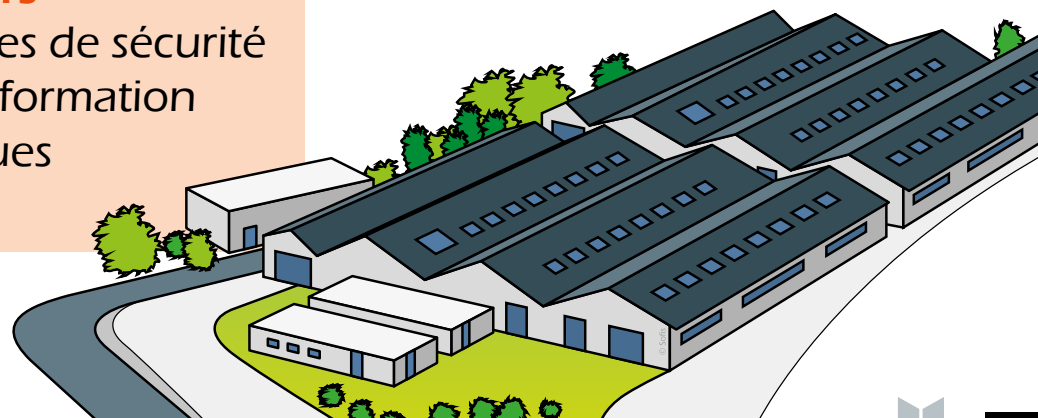
Définir la politique et les moyens de prévention

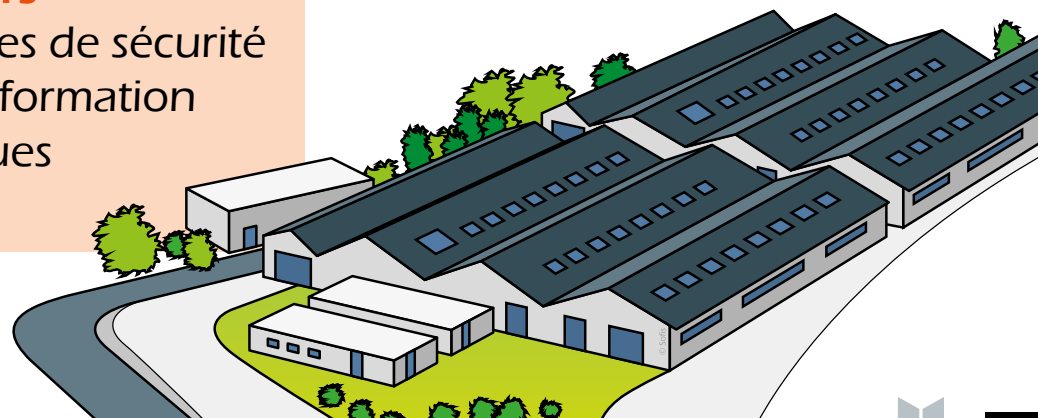
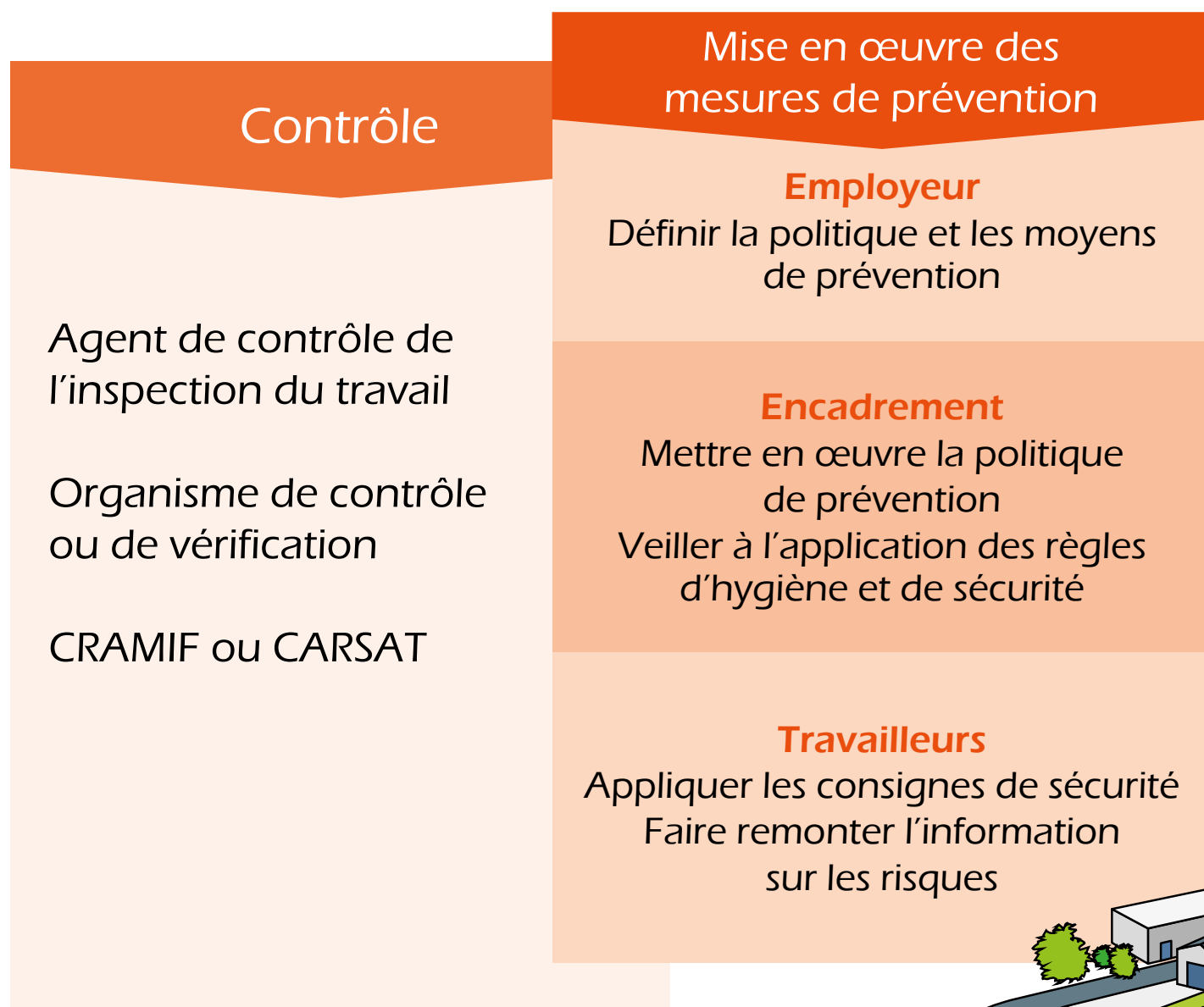
Encadrement

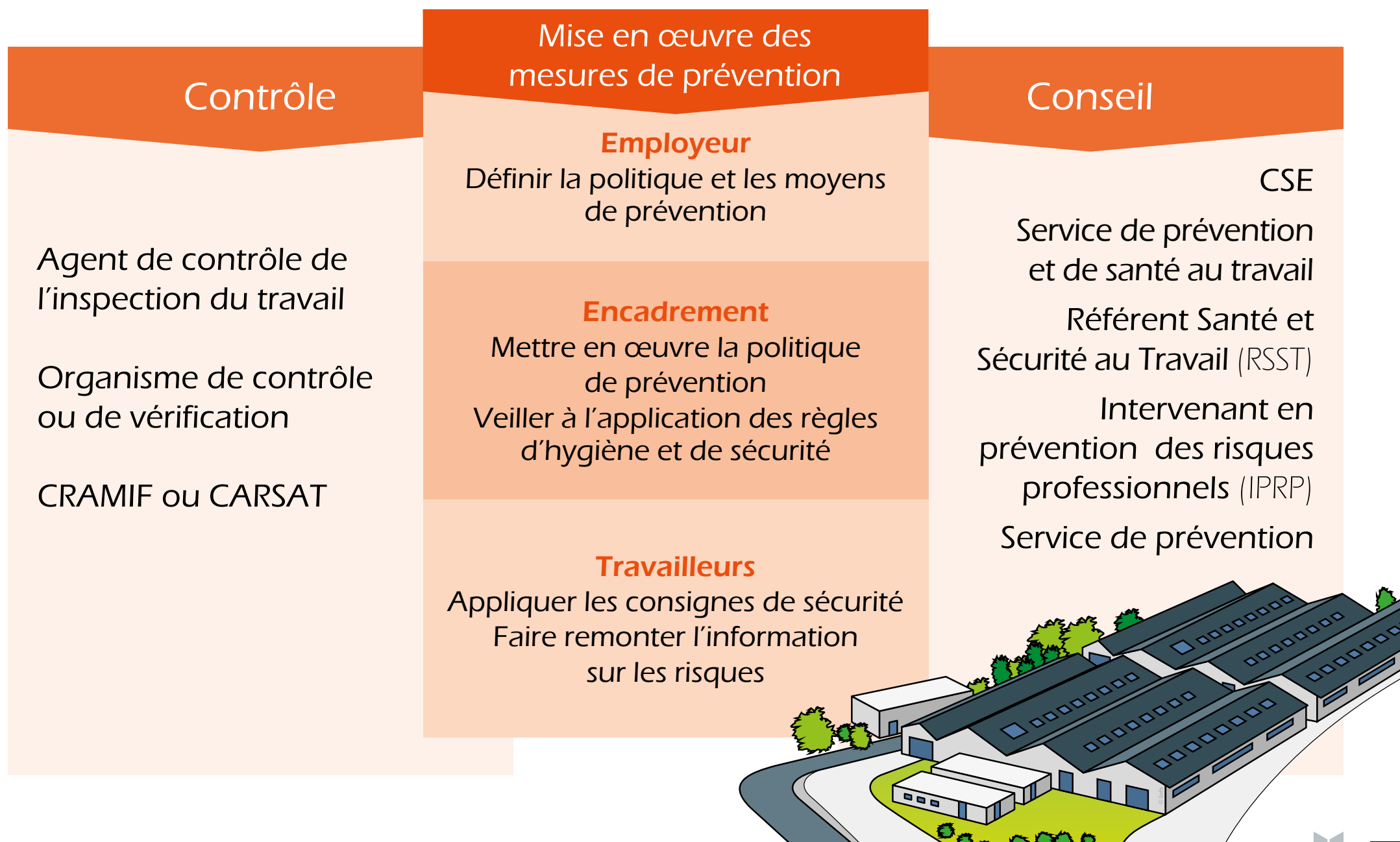
Mettre en œuvre la politique de prévention
Veiller à l'application des règles d'hygiène et de sécurité

Travailleurs

Appliquer les consignes de sécurité
Faire remonter l'information sur les risques







LES FACTEURS GÉNÉRANT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT



OBJECTIFS

Connaitre les facteurs liés à l'organisation et aux situations de travail

Connaitre les facteurs liés aux relations humaines

Connaitre les conséquences sur les collaborateurs et l'employeur

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

De nombreuses études ont mis en évidence
4 facteurs de harcèlement

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

De nombreuses études ont mis en évidence
4 facteurs de harcèlement

▶ L'organisation du travail

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

De nombreuses études ont mis en évidence
4 facteurs de harcèlement

L'organisation du travail

Le leadership

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

De nombreuses études ont mis en évidence
4 facteurs de harcèlement

L'organisation du travail

Le leadership

La culture organisationnelle et le climat social

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

De nombreuses études ont mis en évidence
4 facteurs de harcèlement

L'organisation du travail

Le leadership

La culture organisationnelle et le climat social

Les changements organisationnels

LE HARCÈLEMENT

LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement est **l'accumulation d'actes « mineurs »** qui se transforme en mauvais traitement systématique.

LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement est **l'accumulation d'actes « mineurs »** qui se transforme en mauvais traitement systématique.

Il consiste en des **interactions négatives** comme des agressions verbales, une critique excessive ou un traitement silencieux.

LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement est **l'accumulation d'actes « mineurs »** qui se transforme en mauvais traitement systématique.

Il consiste en des **interactions négatives** comme des agressions verbales, une critique excessive ou un traitement silencieux.

Il n'est pas seulement le fait de managers pervers mais peut tout aussi bien exister entre collègues sans qu'il y ait une question hiérarchique.

LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement est **l'accumulation d'actes « mineurs »** qui se transforme en mauvais traitement systématique.

Il consiste en des **interactions négatives** comme des agressions verbales, une critique excessive ou un traitement silencieux.

Il n'est pas seulement le fait de managers pervers mais peut tout aussi bien exister entre collègues sans qu'il y ait une question hiérarchique.

Les conséquences du harcèlement sont **néfastes** tant pour la victime que pour l'organisation dans son ensemble.

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**

▶ Niveau **individuel** (personnalités du harceleur et du harcelé)

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**

▶ Niveau **individuel** (personnalités du harceleur et du harcelé)

▶ Niveau **dyadique** (conflit entre deux personnes)

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**

- ▶ Niveau **individuel** (personnalités du harceleur et du harcelé)
- ▶ Niveau **dyadique** (conflit entre deux personnes)
- ▶ Niveau du **groupe** (dynamique psycho-sociale)

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**

- ▶ Niveau **individuel** (personnalités du harceleur et du harcelé)
- ▶ Niveau **dyadique** (conflit entre deux personnes)
- ▶ Niveau du **groupe** (dynamique psycho-sociale)
- ▶ Niveau **organisationnel** (fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble)

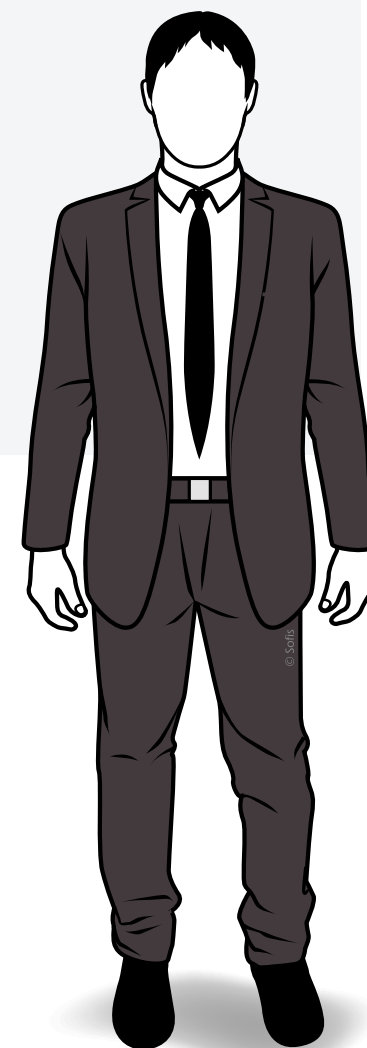
LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**

- ▶ Niveau **individuel** (personnalités du harceleur et du harcelé)
- ▶ Niveau **dyadique** (conflit entre deux personnes)
- ▶ Niveau du **groupe** (dynamique psycho-sociale)
- ▶ Niveau **organisationnel** (fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble)
- ▶ Niveau **sociétal** (culture/idéologie)

LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Parmi tous ces facteurs, les facteurs organisationnels sont directement **sous l'emprise de l'employeur** et les méthodes de gestion employées peuvent être condamnables juridiquement au travers de la sanction du harcèlement.



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Parmi tous ces facteurs, les facteurs organisationnels sont directement **sous l'emprise de l'employeur** et les méthodes de gestion employées peuvent être condamnables juridiquement au travers de la sanction du harcèlement.

En effet, il existe aussi un **risque juridique** pour l'employeur en cas de harcèlement dans son entreprise.



L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

**L'organisation
du travail** constitue
un des facteurs du
harcèlement le plus
fréquemment
étudié.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Parmi les **caractéristiques de travail**,
il est possible de citer

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Parmi les **caractéristiques de travail**,
il est possible de citer

Les conflits de rôle et l'ambiguïté de rôle

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Parmi les **caractéristiques de travail**,
il est possible de citer

Les conflits de rôle et l'ambiguïté de rôle

La charge de travail

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Parmi les **caractéristiques de travail**,
il est possible de citer

Les conflits de rôle et l'ambiguïté de rôle

La charge de travail

Le manque d'autonomie

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Parmi les **caractéristiques de travail**,
il est possible de citer

Les conflits de rôle et l'ambiguïté de rôle

La charge de travail

Le manque d'autonomie

Les conditions physiques du travail

LE CONFLIT DE RÔLE

LE CONFLIT DE RÔLE

Ce conflit est le ressenti par les employés **d'attentes contradictoires** les concernant.

LE CONFLIT DE RÔLE

Ce conflit est le ressenti par les employés **d'attentes contradictoires** les concernant.

L'ambiguïté de rôle concerne **l'incertitude** ressentie par les employés au sujet de leurs obligations de travail.

LE CONFLIT DE RÔLE

Ce conflit est le ressenti par les employés **d'attentes contradictoires** les concernant.

L'ambiguïté de rôle concerne **l'incertitude** ressentie par les employés au sujet de leurs obligations de travail.

Il a été montré que les **contradictions et absences de clarté** dans le travail favorise l'émergence du harcèlement (Bowling et Beehr, 2006).

LE CONFLIT DE RÔLE

Ce conflit est le ressenti par les employés **d'attentes contradictoires** les concernant.

L'ambiguïté de rôle concerne **l'incertitude** ressentie par les employés au sujet de leurs obligations de travail.

Il a été montré que les **contradictions et absences de clarté** dans le travail favorise l'émergence du harcèlement (Bowling et Beehr, 2006).

D'autre part, des **missions très complexes** et peu contrôlées contribuent à amplifier le phénomène de harcèlement (Vartia, 1996).

LA CHARGE DE TRAVAIL

LA CHARGE DE TRAVAIL

La **charge de travail** est une autre caractéristique qui influe sur le harcèlement.

LA CHARGE DE TRAVAIL

La **charge de travail** est une autre caractéristique qui influe sur le harcèlement.

De hautes charges de travail conduisent à de la **frustration** qui se traduit en harcèlement.

LA CHARGE DE TRAVAIL

La **charge de travail** est une autre caractéristique qui influe sur le harcèlement.

De hautes charges de travail conduisent à de la **frustration** qui se traduit en harcèlement.

Une des explications à cette relation entre charge de travail et harcèlement réside dans **le peu de temps disponible** pour résoudre les situations conflictuelles susceptibles de dégénérer en harcèlement.

LA CHARGE DE TRAVAIL

Cet effet négatif des fortes charges de travail est aggravé lorsque les employés ont **trop ou pas assez d'autonomie**.

LA CHARGE DE TRAVAIL

Cet effet négatif des fortes charges de travail est aggravé lorsque les employés ont **trop ou pas assez d'autonomie**.

Les **aspects physiques** du travail jouent également un rôle important dans le harcèlement.

LA CHARGE DE TRAVAIL

Cet effet négatif des fortes charges de travail est aggravé lorsque les employés ont **trop ou pas assez d'autonomie**.

Les **aspects physiques** du travail jouent également un rôle important dans le harcèlement.

Ces facteurs générateurs de stress peuvent être la foule ou l'exiguïté, les températures inconfortables ou le bruit...

LE LEADERSHIP

Deux modes de management favoriseraient le harcèlement
(Poilpot-Rocaboy, 2010). Il s'agit des styles :

LE LEADERSHIP

Deux modes de management favoriseraient le harcèlement
(Poilpot-Rocaboy, 2010). Il s'agit des styles :

Autoritaire

LE LEADERSHIP

Deux modes de management favoriseraient le harcèlement
(Poilpot-Rocaboy, 2010). Il s'agit des styles :

Autoritaire

Laisser-faire

LE STYLE AUTORITAIRE

LE STYLE AUTORITAIRE

Le style autoritaire favorise le **harcèlement vertical**, c'est-à-dire un harcèlement d'un supérieur envers ses subordonnés :

LE STYLE AUTORITAIRE

Le style autoritaire favorise le **harcèlement vertical**, c'est-à-dire un harcèlement d'un supérieur envers ses subordonnés :

Il génère des **relations de pouvoir déséquilibrées**, propices au harcèlement.

LE STYLE AUTORITAIRE

Le style autoritaire favorise le **harcèlement vertical**, c'est-à-dire un harcèlement d'un supérieur envers ses subordonnés :

Il génère des **relations de pouvoir déséquilibrées**, propices au harcèlement.

Il est aussi fondé sur des **structures rigides**, plus exposées au harcèlement car cette rigidité rend plus difficile la résolution des situations conflictuelles.

LE STYLE AUTORITAIRE

Le style autoritaire favorise le **harcèlement vertical**, c'est-à-dire un harcèlement d'un supérieur envers ses subordonnés :

Il génère des **relations de pouvoir déséquilibrées**, propices au harcèlement.

Il est aussi fondé sur des **structures rigides**, plus exposées au harcèlement car cette rigidité rend plus difficile la résolution des situations conflictuelles.

Ce mode de management est donc **propice aux comportements abusifs**.

LE STYLE LAISSER-FAIRE

LE STYLE LAISSER-FAIRE

Le style laisser-faire est relatif à une forme **d'inaction des managers.**

LE STYLE LAISSER-FAIRE

Le style laisser-faire est relatif à une forme **d'inaction des managers**.

Cela correspond à un **leadership « laxiste »**, voire à l'absence de leadership.

LE STYLE LAISSER-FAIRE

Le style laisser-faire est relatif à une forme **d'inaction des managers**.

Cela correspond à un **leadership « laxiste »**, voire à l'absence de leadership.

Il favorise un **harcèlement horizontal**, c'est-à-dire le harcèlement d'un individu par ses collègues sans présence de relations hiérarchiques.

LE STYLE LAISSER-FAIRE

En effet, le silence qui caractérise le style laisser-faire est perçu comme une **acceptation du harcèlement**.

LE STYLE LAISSER-FAIRE

En effet, le silence qui caractérise le style laisser-faire est perçu comme une **acceptation du harcèlement**.

Un simple conflit peut **dégénérer** en harcèlement car le management préfère ne rien voir et ne pas intervenir.

LE STYLE LAISSER-FAIRE

En effet, le silence qui caractérise le style laisser-faire est perçu comme une **acceptation du harcèlement**.

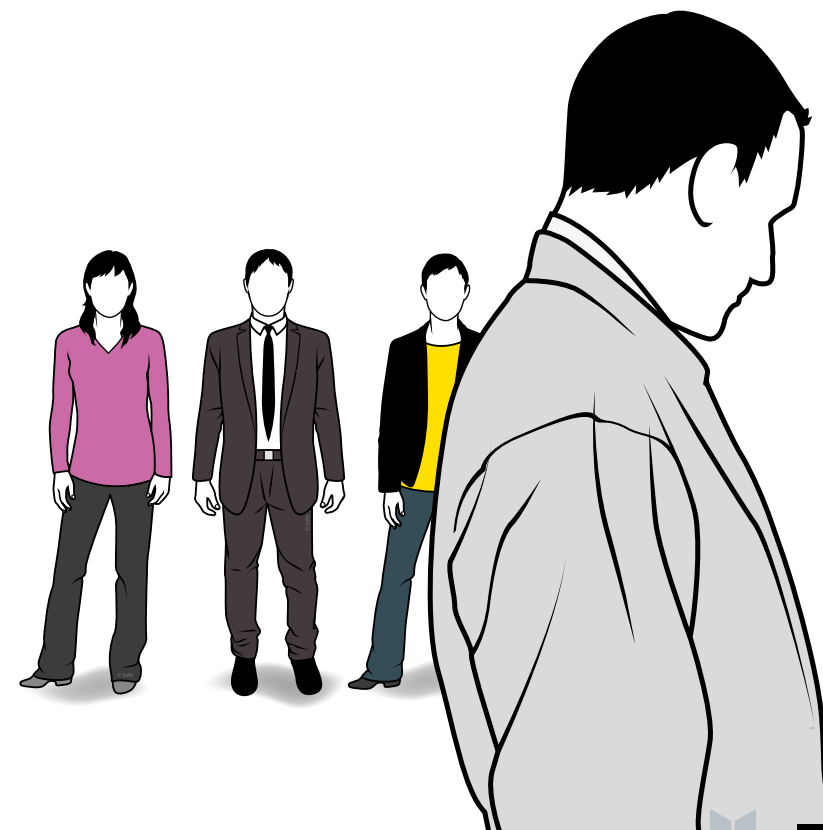
Un simple conflit peut **dégénérer** en harcèlement car le management préfère ne rien voir et ne pas intervenir.

L'abstention des supérieurs rend ainsi possible le **développement du harcèlement**.

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

La **culture organisationnelle** se définit comme le modèle des valeurs, des normes, des attentes, du comportement, partagé par les membres de l'organisation et allant au-delà de la culture établie dans le système social.



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

La **culture organisationnelle** se définit comme le modèle des valeurs, des normes, des attentes, du comportement, partagé par les membres de l'organisation et allant au-delà de la culture établie dans le système social.

Le comportement de harcèlement a tendance à avoir lieu dans les organisations où la culture **tolère voire encourage** le comportement d'agresseur.



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

La **culture organisationnelle** se définit comme le modèle des valeurs, des normes, des attentes, du comportement, partagé par les membres de l'organisation et allant au-delà de la culture établie dans le système social.

Le comportement de harcèlement a tendance à avoir lieu dans les organisations où la culture **tolère voire encourage** le comportement d'agresseur.

Le climat social renvoie à la perception de la qualité des relations sociales et professionnelles, dénotant une **atmosphère générale** qui prévaut sur le lieu de travail.



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Un climat
social **pauvre**

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Un climat
social **pauvre**

Contribue à l'augmentation de la probabilité
du conflit interpersonnel et peut aboutir à des
intimidations.

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Un climat
social **pauvre**

Contribue à l'augmentation de la probabilité
du conflit interpersonnel et peut aboutir à des
intimidations.

Plus le climat
est orienté vers les
**règles, procédures
et objectifs**

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Un climat
social **pauvre**

Contribue à l'augmentation de la probabilité du conflit interpersonnel et peut aboutir à des intimidations.

Plus le climat
est orienté vers les
**règles, procédures
et objectifs**

Plus le harcèlement est vu comme un instrument visant à inciter le salarié à travailler rigoureusement.

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Le climat centré
sur la **performance**,
les normes strictes,
le minimum de
défauts

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Le climat centré
sur la **performance**,
les normes strictes,
le minimum de
défauts

Produit l'effet d'une charge émotionnelle sur les exécutants, de la tension psychologique et du harcèlement.

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Le climat centré
sur la **performance**,
les normes strictes,
le minimum de
défauts

Produit l'effet d'une charge émotionnelle sur les exécutants, de la tension psychologique et du harcèlement.

Dans un climat
caractérisé par la
confiance mutuelle,
le dialogue,
l'entraide

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Le climat centré
sur la **performance**,
les normes strictes,
**le minimum de
défauts**

Produit l'effet d'une charge émotionnelle sur les exécutants, de la tension psychologique et du harcèlement.

Dans un climat
caractérisé par la
confiance mutuelle,
le dialogue,
l'entraide

Le comportement de harcèlement sera mal vu et plus condamnable.

LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Le **changement** peut être défini par :

LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Le **changement** peut être défini par :

Des restructurations

LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Le **changement** peut être défini par :

Des restructurations

Des crises

LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Le **changement** peut être défini par :

Des restructurations

Des crises

Des licenciements de masse

LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Le **changement** peut être défini par :

Des restructurations

Des crises

Des licenciements de masse

Des gels ou baisses de salaires

LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Plusieurs études ont confirmé l'impact de changement sur le recensement de cas de harcèlement (Baron et Neuman, 1998, Hoel et Cooper, 2000, Skogstad et al., 2007).

LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Plusieurs études ont confirmé l'impact de changement sur le recensement de cas de harcèlement (Baron et Neuman, 1998, Hoel et Cooper, 2000, Skogstad et al., 2007).

Le **changement est responsable** de conflit de rôle et d'insécurité qui influent sur le harcèlement.

LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Plusieurs études ont confirmé l'impact de changement sur le recensement de cas de harcèlement (Baron et Neuman, 1998, Hoel et Cooper, 2000, Skogstad et al., 2007).

Le **changement est responsable** de conflit de rôle et d'insécurité qui influent sur le harcèlement.

Les restructurations et réductions d'effectifs **dégradent les conditions de travail** en augmentant naturellement la charge de travail, le stress, les ambiguïtés de rôle et l'insécurité de l'emploi.

LES CONSÉQUENCES SOCIALES

LES CONSÉQUENCES SOCIALES

Dans certains cas,
les victimes sont perdues pour le travail
car leurs expériences les ont
brisées, elles sont devenues
exagérément méfiantes, ont
perdu toute confiance en
elles ou n'ont plus le
courage de s'investir
dans un nouveau
travail.

LES CONSÉQUENCES SOCIALES

D'autres conséquences du harcèlement

LES CONSÉQUENCES SOCIALES

D'autres conséquences du harcèlement

L'invalidité

LES CONSÉQUENCES SOCIALES

D'autres conséquences du harcèlement

L'invalidité

La démission prématurée

LES CONSÉQUENCES SOCIALES

D'autres conséquences du harcèlement

L'invalidité

La démission prématurée

Le licenciement, assorti ou non d'indemnités

LES CONSÉQUENCES SOCIALES

D'autres conséquences du harcèlement

L'invalidité

La démission prématurée

Le licenciement, assorti ou non d'indemnités

Les pertes financières qui peuvent impacter la cellule familiale.

LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES

LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES

**Coût de l'absence
pour cause de
maladie**

Absentéisme plus important chez les victimes

LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES

**Coût de l'absence
pour cause de
maladie**

Absentéisme plus important chez les victimes

**Coût des
licenciements et
des mutations**

Environ la moitié des victimes seulement
conservent leur poste de travail

LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES

**Coût de l'absence
pour cause de
maladie**

Absentéisme plus important chez les victimes

**Coût des
licenciements et
des mutations**

Environ la moitié des victimes seulement
conservent leur poste de travail

**Coût de l'impact
sur l'organisation**

Engagement moindre de la part du (des)
collaborateur(s) et effet négatif sur l'efficacité
et la motivation du (des) collaborateur(s)

LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES

**Coût des problèmes
d'organisation
du travail**

Conséquence directe du harcèlement et du temps perdu à cause de celui-ci (et bien réel)

LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES

**Coût des problèmes
d'organisation
du travail**

Conséquence directe du harcèlement et du temps perdu à cause de celui-ci (et bien réel)

Frais

Frais de justice

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES



OBJECTIFS

Savoir mettre en place une politique de prévention concertée.

Connaitre la sensibilisation et les mesures préventives.

Connaitre les procédures d'alerte et dispositifs de signalements.

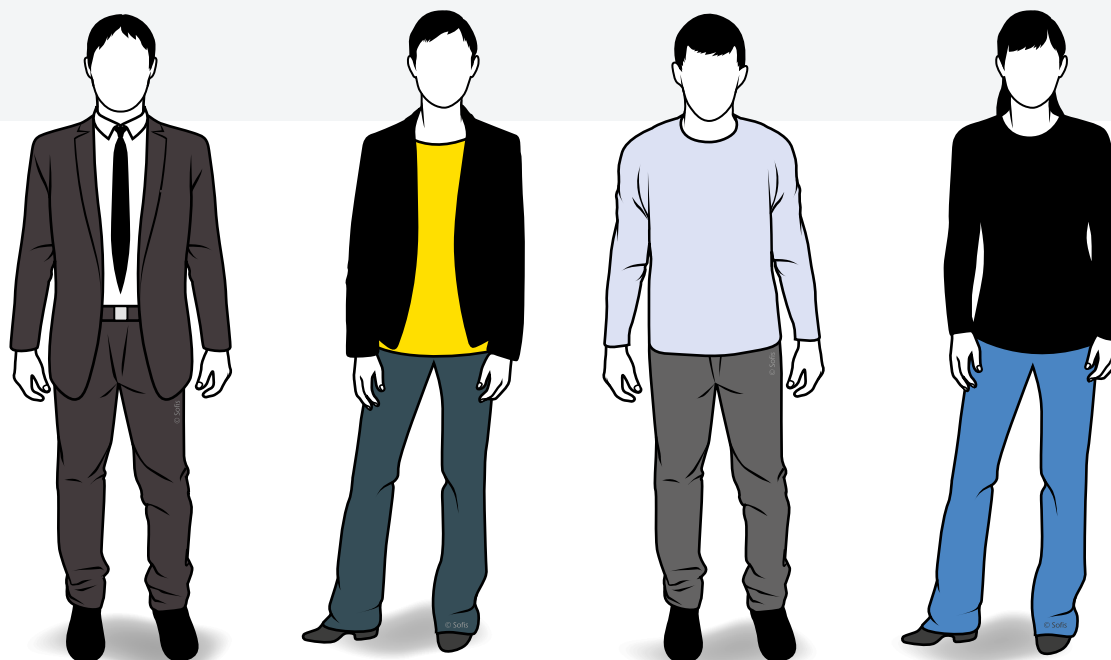
Savoir mobiliser l'ensemble de la structure.

Connaitre les outils de communication.

UNE DÉMARCHE CONCERTÉE

UNE DÉMARCHE CONCERTÉE

La démarche de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes doit avant tout être une **démarche concertée** entre les différents acteurs.



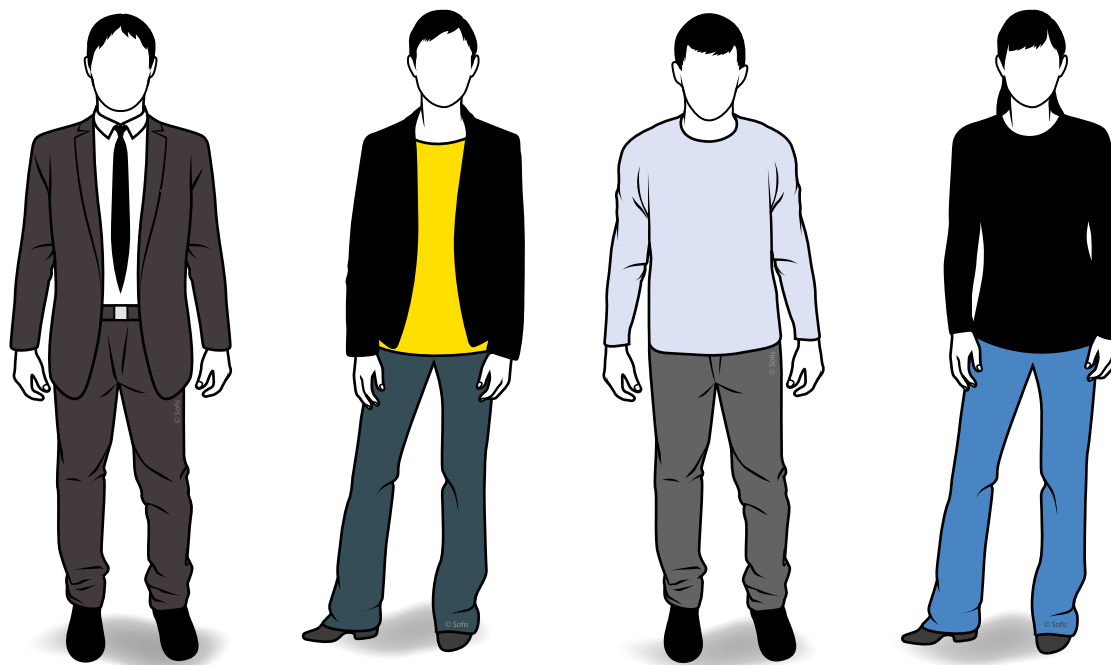
UNE DÉMARCHE CONCERTÉE

La démarche de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes doit avant tout être une **démarche concertée** entre les différents acteurs.

Elle débute par **l'évaluation des situations à risque** et leur intégration dans le document unique et se poursuit par la mise en place de mesures de prévention adaptées.

UNE DÉMARCHE CONCERTÉE

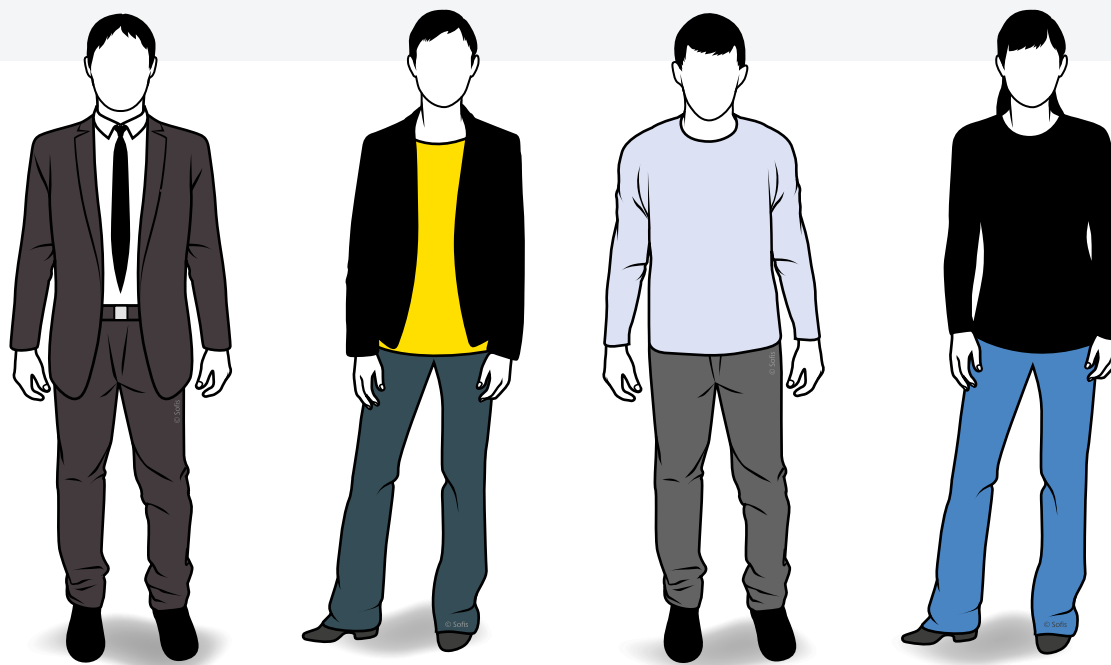
Elle implique donc les **différents acteurs de la prévention**.



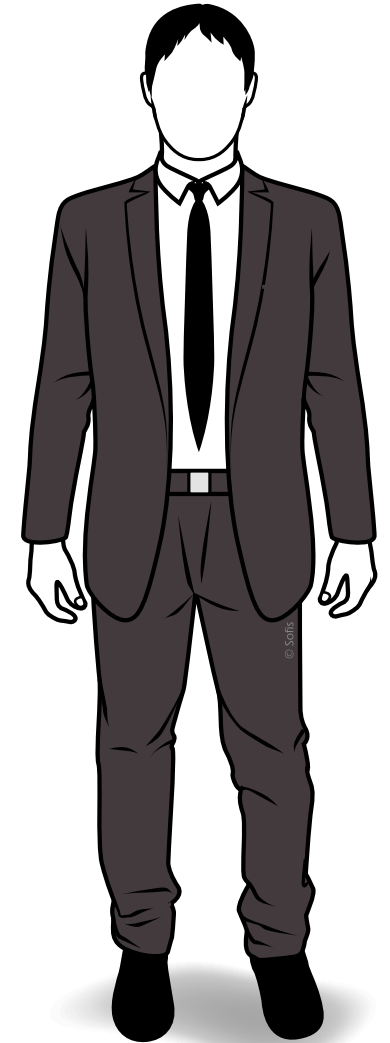
UNE DÉMARCHE CONCERTÉE

Elle implique donc les **différents acteurs de la prévention**.

L'approche pluridisciplinaire contribue à une meilleure appréhension des risques.



RÔLE DE L'EMPLOYEUR



RÔLE DE L'EMPLOYEUR



ARTICLE L 1153-5 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.



RÔLE DE L'EMPLOYEUR

Les **obligations spécifiques** en matière de prévention
du harcèlement sexuel

RÔLE DE L'EMPLOYEUR

Les **obligations spécifiques** en matière de prévention
du harcèlement sexuel

Informers les salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du
harcèlement sexuel.

RÔLE DE L'EMPLOYEUR

Les **obligations spécifiques** en matière de prévention du harcèlement sexuel

Informers les salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.

L'article L 1153-5 du Code du travail impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.

LE CONTENU DE L'INFORMATION

LE CONTENU DE L'INFORMATION

La reprise de
l'article 222-33
du Code pénal
(définition pénale du
harcèlement sexuel et
sanctions encourues)

LE CONTENU DE L'INFORMATION

La reprise de
**l'article 222-33
du Code pénal**
(définition pénale du
harcèlement sexuel et
sanctions encourues)

Les **actions
civiles et pénales**
ouvertes en matière
de harcèlement
sexuel

LE CONTENU DE L'INFORMATION

Les **coordonnées des autorités et services compétents** en matière de harcèlement sexuel (art D 1151-1 du Code du travail)

LE CONTENU DE L'INFORMATION

Les **coordonnées des autorités et services compétents** en matière de harcèlement sexuel (art D 1151-1 du Code du travail)

▶ Médecin du travail ou service de santé au travail

LE CONTENU DE L'INFORMATION

Les **coordonnées des autorités et services compétents** en matière de harcèlement sexuel (art D 1151-1 du Code du travail)

▶ Médecin du travail ou service de santé au travail

▶ Inspection du travail

LE CONTENU DE L'INFORMATION

Les **coordonnées des autorités et services compétents** en matière de harcèlement sexuel (art D 1151-1 du Code du travail)

Médecin du travail ou service de santé au travail

Inspection du travail

Défenseur des droits

LE CONTENU DE L'INFORMATION

Les **coordonnées des autorités et services compétents** en matière de harcèlement sexuel (art D 1151-1 du Code du travail)

Médecin du travail ou service de santé au travail

Inspection du travail

Défenseur des droits

Référent prévu à l'article L 1153-5-1 du Code du travail dans toute entreprise employant au moins 250 salariés

LE CONTENU DE L'INFORMATION

Les **coordonnées des autorités et services compétents** en matière de harcèlement sexuel (art D 1151-1 du Code du travail)

Médecin du travail ou service de santé au travail

Inspection du travail

Défenseur des droits

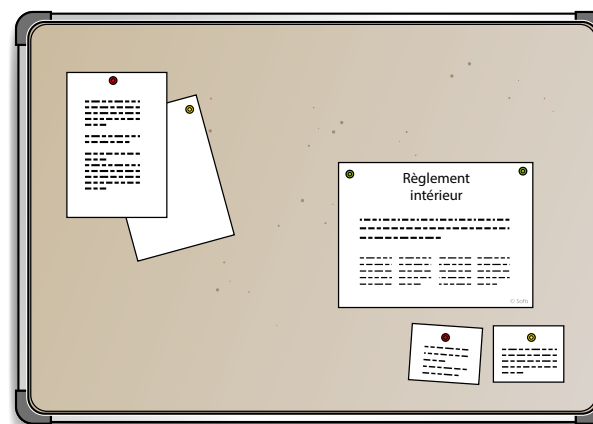
Référent prévu à l'article L 1153-5-1 du Code du travail dans toute entreprise employant au moins 250 salariés

Référent prévu à l'article L 2314-1 du Code du travail lorsqu'un CSE existe

LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

La communication de cette information se fait par
tout moyen.



LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Pour les **salariés**
et **stagiaires**

Affichage dans les locaux / sur le site intranet
de l'entreprise.

LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Pour les **salariés**
et **stagiaires**

Affichage dans les locaux / sur le site intranet de l'entreprise.

Pour les **candidats**
à un emploi ou un
stage

Affichage à la porte des locaux où se fait l'entretien / transmission par mail avant chaque **entretien** (intégré au message informant le candidat des modalités de l'entretien).

LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Mentionner dans le **règlement intérieur** de l'entreprise les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.

LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Mentionner dans le **règlement intérieur** de l'entreprise les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.

Dans les **entreprises d'au moins 20 salariés**, « le règlement intérieur rappelle [...] les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail. »
(article L 1321-2 du Code du travail)

LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Élaborer une **procédure interne** de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.

LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Élaborer une **procédure interne** de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.

Cette **obligation** est issue de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Élaborer une **procédure interne** de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.

Cette **obligation** est issue de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

Dans les **entreprises d'au moins 20 salariés**, « le règlement intérieur rappelle [...] les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail. »
(article L 1321-2 du Code du travail)

LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

En effet, **l'article 3 de l'accord** (Engagements des employeurs et des salariés) stipule que « les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis » et que « cette position, qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence », précise les procédures à suivre si un cas survient ».

LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

En effet, **l'article 3 de l'accord** (Engagements des employeurs et des salariés) stipule que « les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis » et que « cette position, qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence », précise les procédures à suivre si un cas survient ».

Néanmoins, si l'accord national oblige les entreprises à élaborer une procédure de signalement et de traitement, il ne fixe pas de contenu obligatoire à celle-ci.

LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Une fois la
procédure élaborée,
il convient de **la faire
connaitre** auprès
de l'ensemble des
salariés.

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Au préalable : évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste.

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Au préalable : évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste.

L'évaluation des risques professionnels figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le Code du travail (articles L 4121-2 et L 4121-3 du Code du travail).

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Au préalable : évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste.

L'évaluation des risques professionnels figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le Code du travail (articles L 4121-2 et L 4121-3 du Code du travail).

Celle-ci englobe des actions d'identification et de classement de l'ensemble des risques ainsi que des actions de prévention.

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Dans l'élaboration du **Document unique d'évaluation des risques** (articles R 4121-1 et suivants du Code du travail), les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste doivent être pris en compte.

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Dans l'élaboration du **Document unique d'évaluation des risques** (articles R 4121-1 et suivants du Code du travail), les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste doivent être pris en compte.

Si la loi n'impose pas de méthode unique afin d'évaluer ces risques, il convient néanmoins, de **respecter certains principes** afin d'obtenir une évaluation pertinente.

COMMENT ÉVALUER LES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE ?

COMMENT ÉVALUER LES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE ?

Afin d'évaluer au mieux ces risques, il est conseillé d'avoir recours aux **indicateurs suivants** :

COMMENT ÉVALUER LES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE ?

Afin d'évaluer au mieux ces risques, il est conseillé d'avoir recours aux **indicateurs suivants** :

Existe-t-il un précédent nécessitant une vigilance accrue ?

COMMENT ÉVALUER LES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE ?

Afin d'évaluer au mieux ces risques, il est conseillé d'avoir recours aux **indicateurs suivants** :

Existe-t-il un précédent nécessitant une vigilance accrue ?

Existe-t-il des situations de travailleurs isolés et/ou en situation de **vulnérabilité** ? (jeunes, travailleurs intérimaires ou en contrat court...)

COMMENT ÉVALUER LES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE ?

Afin d'évaluer au mieux ces risques, il est conseillé d'avoir recours aux **indicateurs suivants** :

Les rapports sociaux dans l'entreprise sont-ils très hiérarchisés ?
(les environnements très ou très peu hiérarchisés peuvent présenter un risque supplémentaire)

COMMENT ÉVALUER LES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE ?

Afin d'évaluer au mieux ces risques, il est conseillé d'avoir recours aux **indicateurs suivants** :

Les rapports sociaux dans l'entreprise sont-ils très hiérarchisés ?
(les environnements très ou très peu hiérarchisés peuvent présenter un risque supplémentaire)

Quelle est la fréquence et la nature des contacts avec le public ?
(les hôtes et hôtesse d'accueil sont, par exemple, confrontés à des risques plus importants)

COMMENT ÉVALUER LES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE ?

Afin d'évaluer au mieux ces risques, il est conseillé d'avoir recours aux **indicateurs suivants** :

Quel est la composition des équipes ?

(un niveau de mixité trop faible, par exemple, peut générer un risque accru)

COMMENT ÉVALUER LES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE ?

Afin d'évaluer au mieux ces risques, il est conseillé d'avoir recours aux **indicateurs suivants** :

Quel est la composition des équipes ?

(un niveau de mixité trop faible, par exemple, peut générer un risque accru)

Les salariés peuvent-ils facilement faire remonter des difficultés relationnelles dans l'entreprise ?

L'ÉVALUATION DES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE

L'ÉVALUATION DES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE

L'évaluation des risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste s'inscrit dans une **démarche globale** (chacun des paramètres pris isolément ne permettant pas d'évaluer le niveau de risque) **et concertée**.

L'ÉVALUATION DES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE

L'évaluation des risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste s'inscrit dans une **démarche globale** (chacun des paramètres pris isolément ne permettant pas d'évaluer le niveau de risque) **et concertée**.

Une évaluation pertinente du risque suppose qu'elle soit nourrie par des **éléments de contexte et des points de vue croisés**.

L'ÉVALUATION DES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE

Ainsi, les représentants du personnel, le médecin du travail, l'infirmière du travail, les ergonomes ou psychologues du travail, l'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) du service de santé au travail sont en mesure **d'apporter des éléments** permettant une meilleure évaluation de ce risque.

L'ÉVALUATION DES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE

Ainsi, les représentants du personnel, le médecin du travail, l'infirmière du travail, les ergonomes ou psychologues du travail, l'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) du service de santé au travail sont en mesure **d'apporter des éléments** permettant une meilleure évaluation de ce risque.

En outre, la constitution d'un groupe composé d'un **panel** représentatif de salariés peut être un moyen efficace d'interroger les pratiques en cours dans l'entreprise.

L'ÉVALUATION DES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE

Le niveau de risque identifié permet ensuite de déterminer le **type d'actions** à mettre œuvre.

L'ÉVALUATION DES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENT SEXISTE

Le niveau de risque identifié permet ensuite de déterminer le **type d'actions** à mettre œuvre.

Si de nombreux facteurs « aggravants » vous amènent à penser que le risque de survenue d'un harcèlement sexuel ou d'un agissement sexiste est important, il est alors pertinent de multiplier les actions de prévention, ou de mettre en œuvre des moyens plus importants en faveur de la réduction de ces comportements.

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Sensibiliser les salariés

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Sensibiliser les salariés

En complément de l'information prévue à l'article L 1153-5 du Code du travail, une **sensibilisation** plus globale à destination de l'ensemble des salariés peut être envisagée.

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Sensibiliser les salariés

En complément de l'information prévue à l'article L 1153-5 du Code du travail, une **sensibilisation** plus globale à destination de l'ensemble des salariés peut être envisagée.

Pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, tout salarié doit être en capacité **d'identifier** les situations qui les caractérisent et dont il peut être la victime, le témoin ou l'auteur.

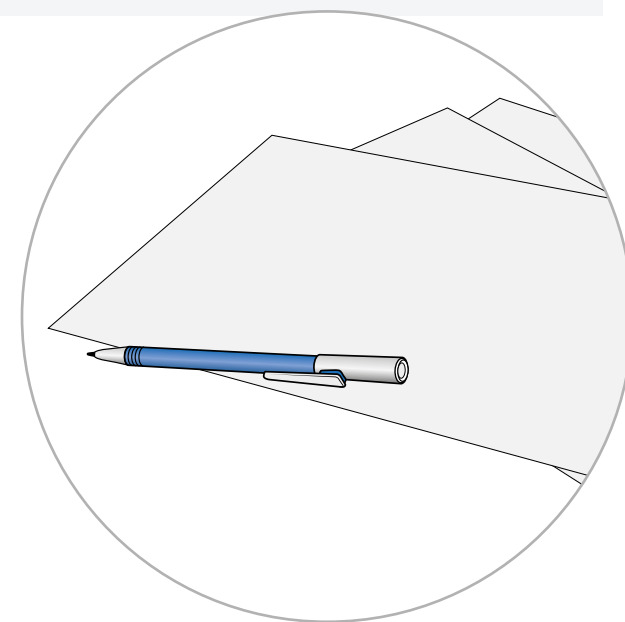
LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Cette sensibilisation peut prendre de **multiples formes**

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Cette sensibilisation peut prendre de **multiples formes**

Notes de service



LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Cette sensibilisation peut prendre de **multiples formes**

Notes de service

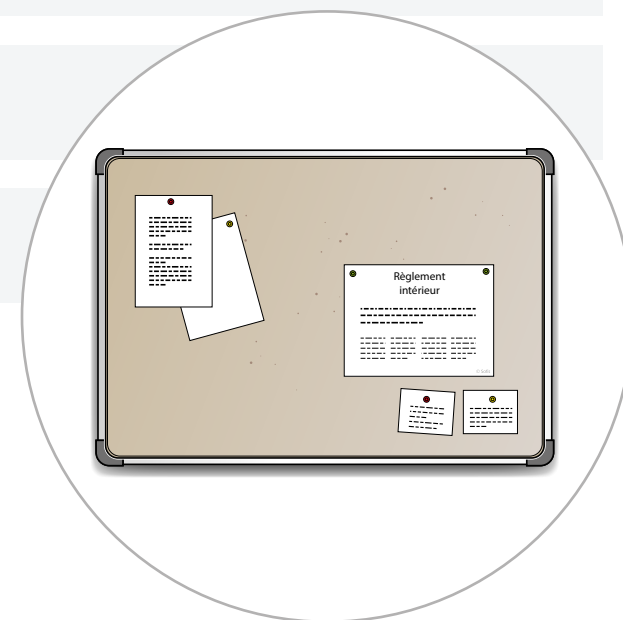
Mails



LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Cette sensibilisation peut prendre de **multiples formes**

- ▶ Notes de service
- ▶ Mails
- ▶ Affichage dans les locaux



LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Cette sensibilisation peut prendre de **multiples formes**

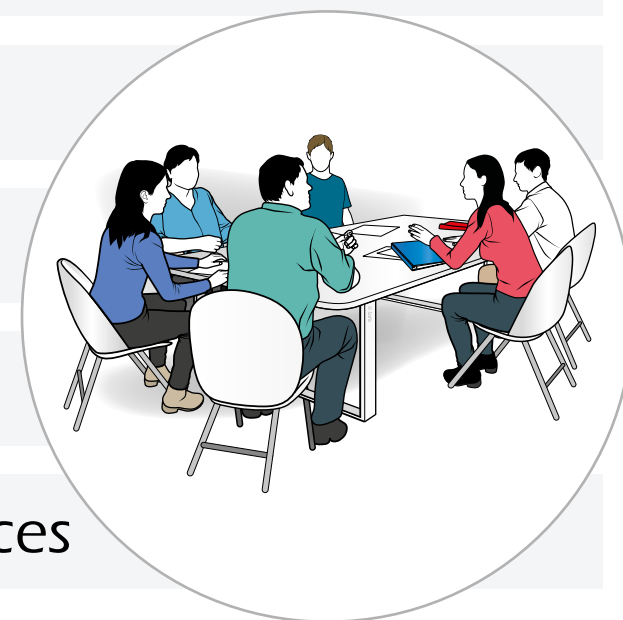
- ▶ Notes de service
- ▶ Mails
- ▶ Affichage dans les locaux
- ▶ Information sur le site intranet ou le livret d'accueil



LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Cette sensibilisation peut prendre de **multiples formes**

- ▶ Notes de service
- ▶ Mails
- ▶ Affichage dans les locaux
- ▶ Information sur le site intranet ou le livret d'accueil
- ▶ Points spécifiques à l'occasion de réunions de services



LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Cette sensibilisation peut prendre de **multiples formes**

- ▶ Notes de service
- ▶ Mails
- ▶ Affichage dans les locaux
- ▶ Information sur le site intranet ou le livret d'accueil
- ▶ Points spécifiques à l'occasion de réunions de services
- ▶ Temps d'information et d'échanges...



POUR ÊTRE EFFICACE, LES ACTIONS DE SENSIBILISATION PEUVENT UTILEMENT ABORDER :

POUR ÊTRE EFFICACE, LES ACTIONS DE SENSIBILISATION PEUVENT UTILEMENT ABORDER :

L'identification et la détection des situations concrètes de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste

POUR ÊTRE EFFICACE, LES ACTIONS DE SENSIBILISATION PEUVENT UTILEMENT ABORDER :

L'identification et la détection des situations concrètes de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste

Les modalités de signalement de ces situations dans l'entreprise (le cas échéant via la présentation de la procédure interne en place dans l'entreprise)

POUR ÊTRE EFFICACE, LES ACTIONS DE SENSIBILISATION PEUVENT UTILEMENT ABORDER :

L'identification et la détection des situations concrètes de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste

Les modalités de signalement de ces situations dans l'entreprise (le cas échéant via la présentation de la procédure interne en place dans l'entreprise)

Les personnes ressources dans et à l'extérieur de l'entreprise (service RH, référents prévus aux articles L1153-5-1 et L 2314-1 du Cdt, inspection du travail, services de santé au travail, Défenseur des droits, associations d'aide aux victimes...)

POUR ÊTRE EFFICACE, LES ACTIONS DE SENSIBILISATION PEUVENT UTILEMENT ABORDER :

Le régime juridique de protection à l'égard des témoins et victimes de harcèlement sexuel

POUR ÊTRE EFFICACE, LES ACTIONS DE SENSIBILISATION PEUVENT UTILEMENT ABORDER :

Le régime juridique de protection à l'égard des témoins et victimes de harcèlement sexuel

Les sanctions pénales passibles pour les auteurs de harcèlement sexuel

POUR ÊTRE EFFICACE, LES ACTIONS DE SENSIBILISATION PEUVENT UTILEMENT ABORDER :

Le régime juridique de protection à l'égard des témoins et victimes de harcèlement sexuel

Les sanctions pénales passibles pour les auteurs de harcèlement sexuel

Les dispositifs d'accompagnement éventuellement mis en place dans l'entreprise pour faciliter l'action en justice des victimes (aides financières, juridiques...)

AGIR LORS DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DES AGISSEMENTS SEXISTES AVÉRÉS



OBJECTIFS

Savoir détecter des situations à risques.

Connaitre les comportements et postures à adopter.

Savoir accompagner la victime et l'auteur présumé.

Savoir mettre en œuvre des actions correctives.

RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

RECONNAITRE UNE SITUATION À RISQUE

Les conséquences
du harcèlement sexuel
sur la santé des individus
sont **bien identifiées.**

RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

Une situation de harcèlement peut provoquer dans un premier temps des **symptômes de stress** :

RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

Une situation de harcèlement peut provoquer dans un premier temps des **symptômes de stress** :

Nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, hyper-vigilance ou hyperactivité, fatigue, consommation d'alcool ou de psychotropes (médicaments ou drogues)...

RECONNAITRE UNE SITUATION À RISQUE

Quand cette situation perdure, sans aucun soutien ou prise en compte, ces symptômes peuvent se transformer au bout de quelques mois en **troubles psychiques ou somatiques avérés.**

RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

La **vie professionnelle** des salariés victimes de harcèlement est généralement **affectée** par cette situation :

RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

La **vie professionnelle** des salariés victimes de harcèlement est généralement **affectée** par cette situation :

Diminution de la satisfaction au travail

RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

La **vie professionnelle** des salariés victimes de harcèlement est généralement **affectée** par cette situation :

Diminution de la satisfaction au travail

Désinvestissement professionnel

RECONNAITRE UNE SITUATION À RISQUE

La **vie professionnelle** des salariés victimes de harcèlement est généralement **affectée** par cette situation :

Diminution de la satisfaction au travail

Désinvestissement professionnel

Isolement, dégradation des relations avec les collègues

RECONNAITRE UNE SITUATION À RISQUE

La **qualité du travail** peut ainsi directement s'en ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs.

RECONNAITRE UNE SITUATION À RISQUE

La **qualité du travail** peut ainsi directement s'en ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs.

Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un **retrait** ou un **départ** (déclaration d'inaptitude effectuée par le médecin du travail, licenciement, rupture conventionnelle, démission).

RECONNAITRE UNE SITUATION À RISQUE

La **qualité du travail** peut ainsi directement s'en ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs.

Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un **retrait ou un départ** (déclaration d'inaptitude effectuée par le médecin du travail, licenciement, rupture conventionnelle, démission).

La **sphère familiale et sociale** n'est pas épargnée (isolement, désinvestissement social, conflits familiaux...).

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :



Absentéisme

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :



Absentéisme



Turnover

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :



Absentéisme



Démotivation



Turnover

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Turnover

Baisse de créativité

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Turnover

Baisse de créativité

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Détérioration du climat social

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Détérioration du climat social

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail

Difficultés de recrutement

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Détérioration du climat social

Accidents du travail

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail

Difficultés de recrutement

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Détérioration du climat social

Accidents du travail

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail

Difficultés de recrutement

Atteinte à l'image de l'entreprise

LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Détérioration du climat social

Accidents du travail

Litiges et procédures judiciaires...

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail

Difficultés de recrutement

Atteinte à l'image de l'entreprise

RÉCEPTION DU SIGNALEMENT ET PREMIÈRE ANALYSE DE LA SITUATION

RÉCEPTION DU SIGNALEMENT ET PREMIÈRE ANALYSE DE LA SITUATION

Quel que soit son **auteur** (la victime, un témoin, un représentant du personnel...) et la **forme** qu'il prend (courrier, remontée orale à l'occasion d'un entretien...) :

RÉCEPTION DU SIGNALEMENT ET PREMIÈRE ANALYSE DE LA SITUATION

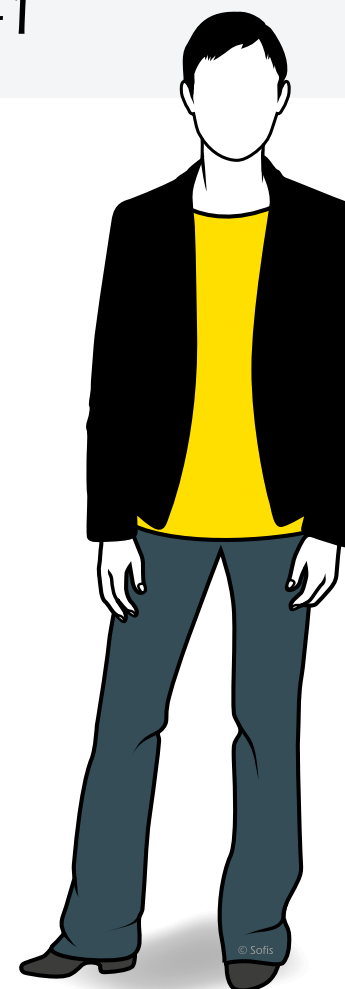
Quel que soit son **auteur** (la victime, un témoin, un représentant du personnel...) et la **forme** qu'il prend (courrier, remontée orale à l'occasion d'un entretien...) :

Tout signalement doit faire l'objet d'une **transmission rapide** en vue d'une première analyse.

LA PERSONNE EN CHARGE DE CETTE 1^{ÈRE} ANALYSE PEUT ÊTRE :

LA PERSONNE EN CHARGE DE CETTE 1^{ÈRE} ANALYSE PEUT ÊTRE :

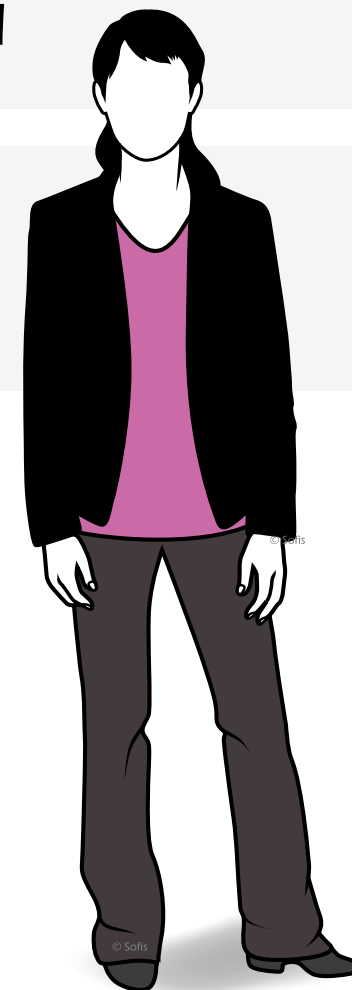
Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au titre de l'article L 1153-5-1



LA PERSONNE EN CHARGE DE CETTE 1^{ÈRE} ANALYSE PEUT ÊTRE :

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au titre de l'article L 1153-5-1

Le responsable RH

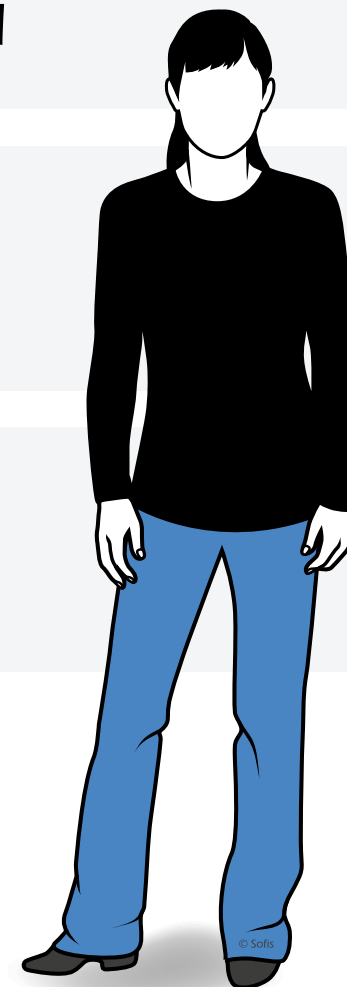


LA PERSONNE EN CHARGE DE CETTE 1^{ÈRE} ANALYSE PEUT ÊTRE :

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au titre de l'article L 1153-5-1

Le responsable RH

Un membre de la direction



LA PERSONNE EN CHARGE DE CETTE 1^{ÈRE} ANALYSE PEUT ÊTRE :

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au titre de l'article L 1153-5-1

Le responsable RH

Un membre de la direction

L'employeur lui-même



1^{ÈRE} ÉTAPE : ACCUSER RÉCEPTION DU SIGNALEMENT

1^{ÈRE} ÉTAPE : ACCUSER RÉCEPTION DU SIGNALEMENT

Bien que vous n'y êtes pas obligé, il est préconisé **d'accuser réception** du signalement : son auteur est ainsi informé du fait que la situation est en cours de traitement.

1^{ÈRE} ÉTAPE : ACCUSER RÉCEPTION DU SIGNALEMENT

Bien que vous n'y êtes pas obligé, il est préconisé **d'accuser réception** du signalement : son auteur est ainsi informé du fait que la situation est en cours de traitement.

L'accusé de réception est également l'occasion de lui rappeler ses **droits** (articles L. 1153-1 et suivants du code du travail) et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués.

2^{ÈME} ÉTAPE : PROCÉDER À UN PREMIER ÉCHANGE AVEC L'AUTEUR DU SIGNALEMENT

2^{ÈME} ÉTAPE : 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.

2^{ÈME} ÉTAPE : 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.

3^{ÈME} ÉTAPE : PROCÉDER À UNE PREMIÈRE ANALYSE DES FAITS

3^{ÈME} ÉTAPE : PROCÉDER À UNE PREMIÈRE ANALYSE DES FAITS

Sur la base
des éléments recueillis,
une **première analyse**
de la situation permet
d'orienter la suite de
la procédure :

Il **apparaît clairement** que la situation n'est constitutive
ni d'un harcèlement sexuel, ni d'un agissement sexiste

Il **apparaît 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.

Si l'hypothèse d'un harcèlement sexuel ou d'un agissement sexiste a pu être écartée, le signalement peut néanmoins être le **signe d'un dysfonctionnement** ou, à tout le moins, d'un mal-être du salarié

Si l'hypothèse d'un harcèlement sexuel ou d'un agissement sexiste a pu être écartée, le signalement peut néanmoins être le **signe d'un dysfonctionnement** ou, à tout le moins, d'un mal-être du salarié

Des temps d'échange à l'initiative du responsable RH ou de l'employeur avec les personnes impliquées (auteur du signalement, personne mise en cause) et leurs responsables hiérarchiques, peuvent être organisés afin **d'apaiser les tensions** et trouver des solutions au règlement du différend.

En aucun cas,
l'auteur du signalement
**ne saurait être
sanctionné**
(sauf en cas de mauvaise
foi ou d'intention de
nuire de sa part).

Il **apparaît clairement** que la situation n'est pas constitutive d'un harcèlement sexuel mais d'un agissement sexiste

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

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 réitération l'expose à une sanction disciplinaire.

Selon la gravité
et le caractère répété
de l'agissement sexiste,
une **sanction**
disciplinaire peut
également être
envisagée.

La piste d'un harcèlement sexuel
ne peut être écartée

La piste d'un harcèlement sexuel
ne peut être écartée

Dans ce cas il est recommandé de diligenter une **enquête interne** afin d'établir la réalité des faits et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause.

La piste d'un harcèlement sexuel
ne peut être écartée

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.

L'ENCLENCHEMENT DE LA PHASE L'ENQUÊTE

L'ENCLENCHEMENT DE LA PHASE L'ENQUÊTE

Le lancement de la phase d'enquête peut se matérialiser, à l'initiative du DRH ou d'un représentant de l'employeur, par **l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation** ayant pour but de préciser les modalités pratiques de l'enquête (calendrier, liste des personnes à auditionner...).

L'ENCLENCHEMENT DE LA PHASE L'ENQUÊTE

Le lancement de la phase d'enquête peut se matérialiser, à l'initiative du DRH ou d'un représentant de l'employeur, par **l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation** ayant pour but de préciser les modalités pratiques de l'enquête (calendrier, liste des personnes à auditionner...).

Afin de garantir une pluralité des points de vue, l'enquête (réalisation des auditions, élaboration d'un rapport d'enquête) **peut être menée conjointement par un représentant de la direction et un représentant du personnel** (qui peuvent être le référent prévu à l'article L. 1153-5-1 du Code du travail pour la partie « employeur » et celui prévu à l'article L. 2314-1 pour la partie « salariés »).

L'ENCLENCHEMENT DE LA PHASE L'ENQUÊTE

En outre, il convient de veiller à
ne pas confier l'enquête :

L'ENCLENCHEMENT DE LA PHASE L'ENQUÊTE

En outre, il convient de veiller à
ne pas confier l'enquête :

À un salarié travaillant dans le même service que la victime ou l'auteur présumé

L'ENCLENCHEMENT DE LA PHASE L'ENQUÊTE

En outre, il convient de veiller à
ne pas confier l'enquête :

À un salarié travaillant dans le même service que la victime ou l'auteur présumé

À l'un de leurs supérieurs hiérarchiques directs

L'ENCLENCHEMENT DE LA PHASE L'ENQUÊTE

En outre, il convient de veiller à
ne pas confier l'enquête :

À un salarié travaillant dans le même service que la victime ou l'auteur présumé

À l'un de leurs supérieurs hiérarchiques directs

À toutes personnes dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête

QUELLES PERSONNES AUDITIONNER ?

QUELLES PERSONNES AUDITIONNER ?

A minima, il convient de procéder
à **l'audition** :

QUELLES PERSONNES AUDITIONNER ?

A minima, il convient de procéder
à **l'audition** :

De la victime présumée

QUELLES PERSONNES AUDITIONNER ?

A minima, il convient de procéder
à **l'audition** :

De la victime présumée

De la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée)

QUELLES PERSONNES AUDITIONNER ?

A minima, il convient de procéder
à **l'audition** :

De la victime présumée

De la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée)

De la personne mise en cause

QUELLES PERSONNES AUDITIONNER ?

A minima, il convient de procéder
à **l'audition** :

Des témoins

QUELLES PERSONNES AUDITIONNER ?

A minima, il convient de procéder
à **l'audition** :

Des témoins

Des responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la
personne mise en cause

QUELLES PERSONNES AUDITIONNER ?

A minima, il convient de procéder
à **l'audition** :

Des témoins

Des responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause

De toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

QUELQUES CONSEILS

QUELQUES CONSEILS

Garantir la confidentialité des échanges (salle à l'abri des regards extérieurs).

QUELQUES CONSEILS

Garantir la confidentialité des échanges (salle à l'abri des regards extérieurs).

Informar les personnes auditionnées dans un délai raisonnable en amont de l'entretien (3 jours avant par exemple) en précisant l'objet de l'entretien.

QUELQUES CONSEILS

Garantir la confidentialité des échanges (salle à l'abri des regards extérieurs).

Informar les personnes auditionnées dans un délai raisonnable en amont de l'entretien (3 jours avant par exemple) en précisant l'objet de l'entretien.

Auditionner les personnes de manière individuelle (il est déconseillé de procéder, à une confrontation entre victime et auteur présumés).

QUELQUES CONSEILS

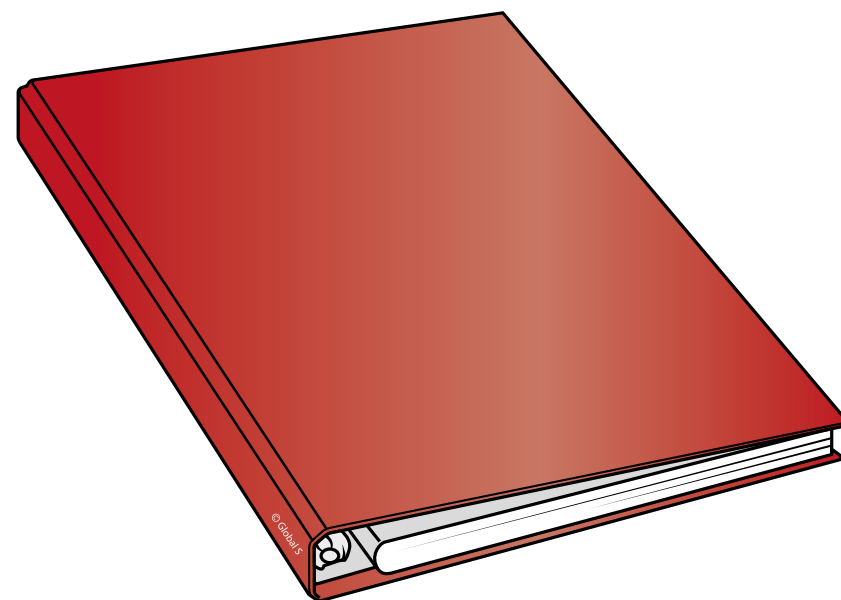
Éviter les ambiances intimidantes : entretiens menés par un maximum de deux personnes (voir trois en incluant la personne chargée de prendre des notes).

QUELQUES CONSEILS

Éviter les ambiances intimidantes : entretiens menés par un maximum de deux personnes (voir trois en incluant la personne chargée de prendre des notes).

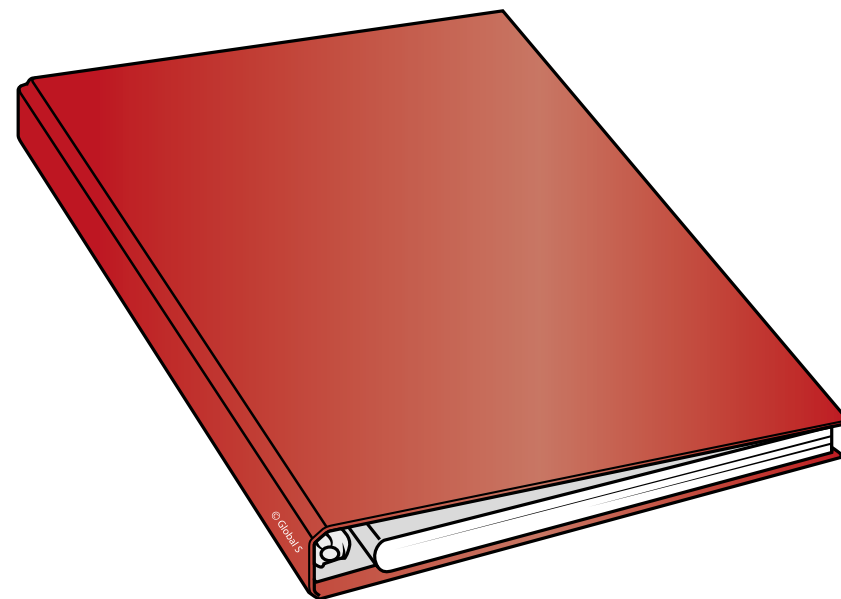
Rédiger un compte rendu détaillé et daté de chaque entretien et signé par l'ensemble des participants. Privilégier dans la rédaction du compte rendu le style direct et se limiter à rapporter strictement les propos tenus (exemple : A la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »).

L'ÉLABORATION DU RAPPORT D'ENQUÊTE ET SA COMMUNICATION



L'ÉLABORATION DU RAPPORT D'ENQUÊTE ET SA COMMUNICATION

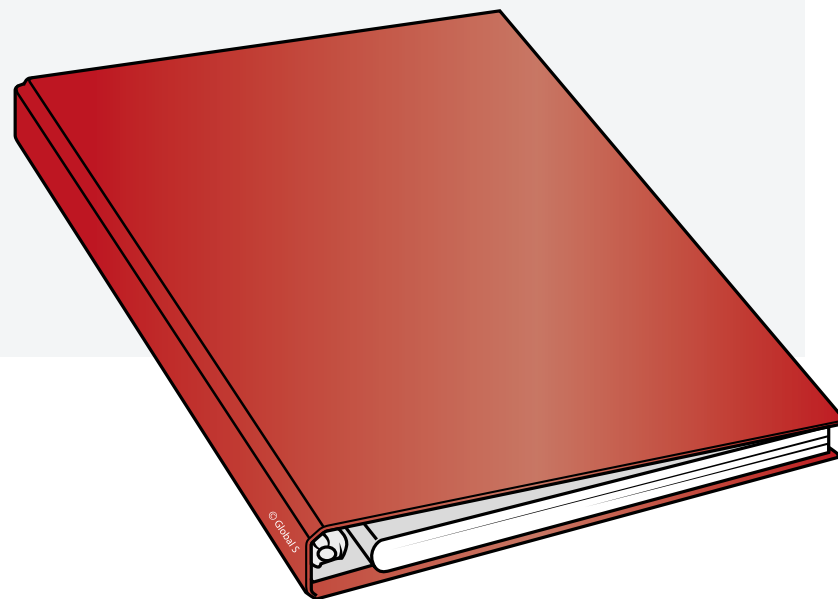
Le **rapport** d'enquête a vocation à rassembler :



L'ÉLABORATION DU RAPPORT D'ENQUÊTE ET SA COMMUNICATION

Le **rapport** d'enquête a vocation à rassembler :

L'ensemble des **comptes-rendus** des auditions

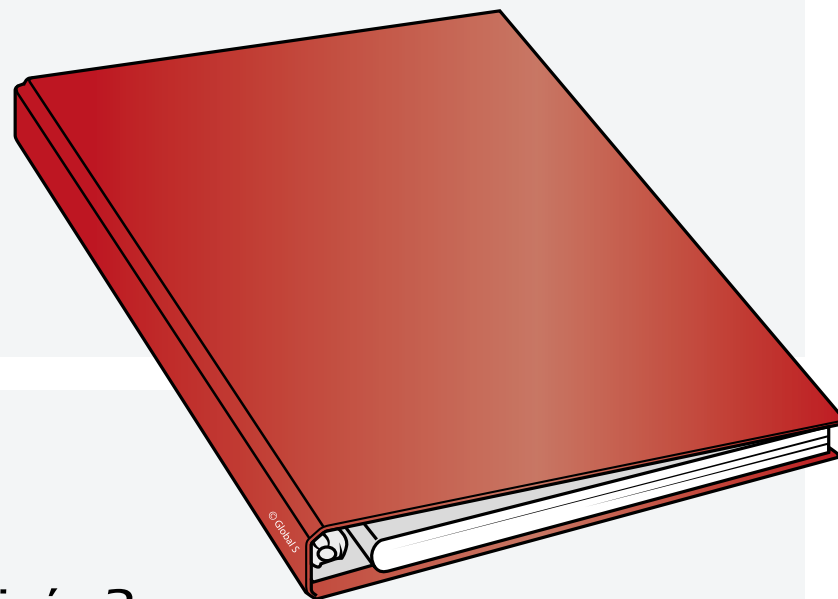


L'ÉLABORATION DU RAPPORT D'ENQUÊTE ET SA COMMUNICATION

Le **rapport** d'enquête a vocation à rassembler :

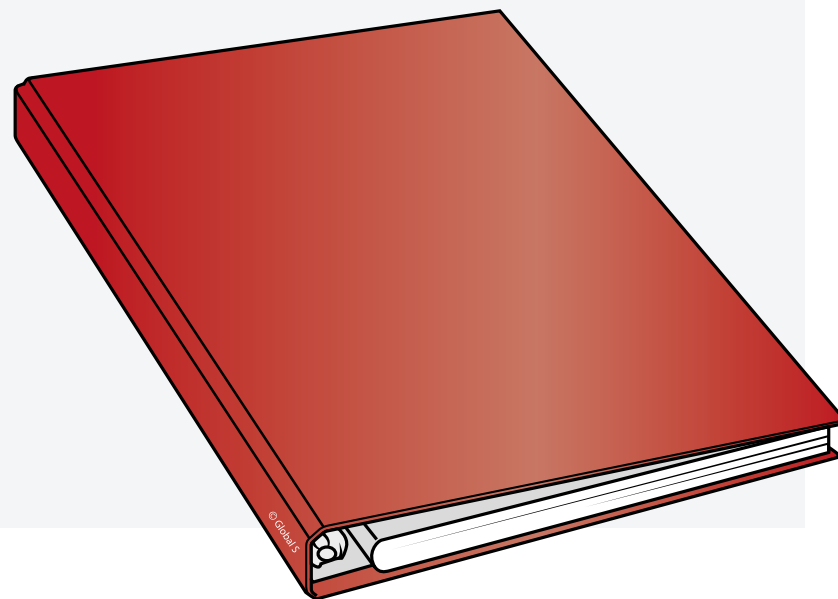
L'ensemble des **comptes-rendus** des auditions

Les **conclusions** de l'enquête : les faits de harcèlement sexuel sont-ils ou non caractérisés ?



L'ÉLABORATION DU RAPPORT D'ENQUÊTE ET SA COMMUNICATION

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit **signé** par l'ensemble des enquêteurs et transmis à l'employeur ou l'un de ses représentants (le DRH par exemple) afin qu'il mette en œuvre son pouvoir de direction et prenne à ce titre les mesures qui s'imposent



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

D'abord, il convient de s'assurer qu'aucune de ces personnes n'est l'objet de mesures de représailles et d'orienter la victime présumée vers **les services de la médecine du travail.**

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

D'abord, il convient de s'assurer qu'aucune de ces personnes n'est l'objet de mesures de représailles et d'orienter la victime présumée vers **les services de la médecine du travail**.

En outre, il est recommandé, au cours de l'enquête, **d'adapter les conditions de travail** au sein de votre organisation afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

D'abord, il convient de s'assurer qu'aucune de ces personnes n'est l'objet de mesures de représailles et d'orienter la victime présumée vers **les services de la médecine du travail**.

En outre, il est recommandé, au cours de l'enquête, **d'adapter les conditions de travail** au sein de votre organisation afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

La consigne peut d'abord être donnée aux personnes impliquées de **ne pas entrer en contact les unes avec les autres**.

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si la victime présumée et le salarié mis en cause
travaillent habituellement ensemble

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si la victime présumée et le salarié mis en cause
travaillent habituellement ensemble

L'un des deux salariés peut être affecté, le temps de l'enquête, dans un
autre service.

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si la victime présumée et le salarié mis en cause
travaillent habituellement ensemble

L'un des deux salariés peut être affecté, le temps de l'enquête, dans un
autre service.

Ce changement d'affectation doit de préférence se faire au **profit de la victime présumée** et avec son consentement.

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si le salarié mis en cause est un **responsable hiérarchique**
de la victime présumée

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si le salarié mis en cause est un **responsable hiérarchique** de la victime présumée

Il peut être envisagé d'affecter temporairement cette dernière, avec son accord, **auprès d'un autre responsable**, en faisant en sorte qu'elle continue d'exercer les mêmes fonctions ;

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE 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 et mentale de la victime présumée ou des autres salariés

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE 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 et mentale de la victime présumée ou des autres salariés

Il peut être procédé à sa **mise à pied conservatoire** le temps de l'enquête avec ou sans maintien du salaire.

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE 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 et mentale de la victime présumée ou des autres salariés

Dans le cas d'une mise à pied sans maintien du salaire, cela implique de disposer en amont de l'enquête **d'éléments suffisamment probants** à l'encontre du salarié mis en cause.

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE 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 et mentale de la victime présumée ou des autres salariés

Dans le cas d'une mise à pied sans maintien du salaire, cela implique de disposer en amont de l'enquête **d'éléments suffisamment probants** à l'encontre du salarié mis en cause.

En effet, si sa responsabilité est par la suite écartée, il pourra réclamer, devant le juge, le **rappel des salaires** couvrant la période de mise à pied et l'attribution de **dommages et intérêts**.

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si l'enquête interne conclut à la **responsabilité**
du salarié mis à pied

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si l'enquête interne conclut à la **responsabilité**
du salarié mis à pied

Il convient d'enclencher très rapidement une **procédure disciplinaire**
à son encontre.

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

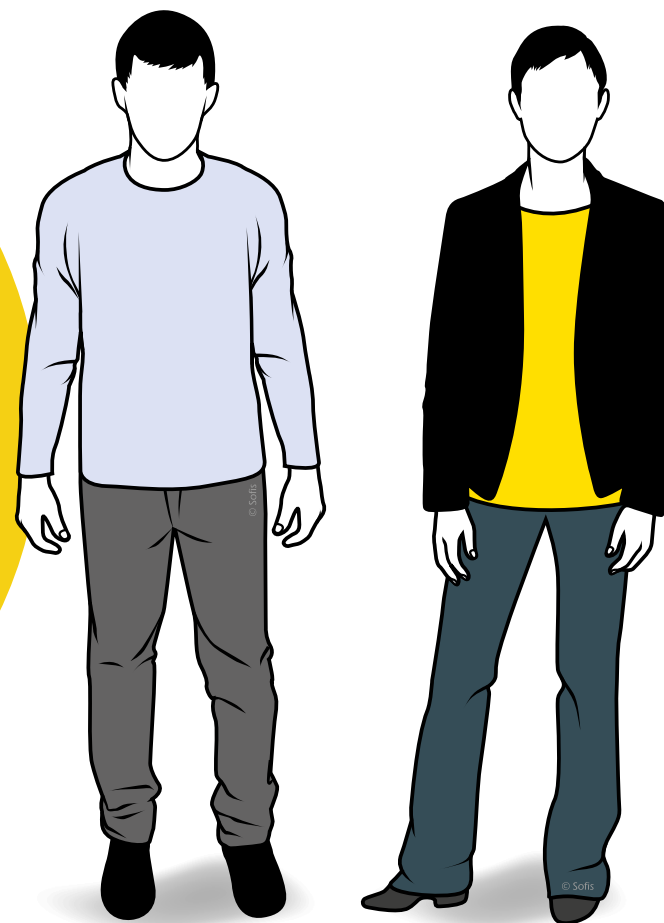
Si l'enquête interne conclut à la **responsabilité**
du salarié mis à pied

Il convient d'enclencher très rapidement une **procédure disciplinaire**
à son encontre.

En effet, une mise à pied conservatoire qui n'est pas immédiatement suivie de l'engagement d'une procédure disciplinaire sera considérée par les juges comme une sanction disciplinaire, avec pour conséquence qu'aucune autre sanction ne puisse être infligée à l'encontre du salarié.

POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Quelle que
soit la mesure
transitoire retenue,
il est important de tout
faire pour **maintenir
la réputation des
personnes.**



LES SUITES DE L'ENQUÊTE

LES SUITES DE L'ENQUÊTE

Que l'enquête interne conclut à l'existence ou non d'un harcèlement sexuel, il est vivement recommandé de **s'entretenir** avec la personne à l'origine du signalement pour l'informer des conclusions de l'enquête et des suites données.



LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

Sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel

LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

Sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »
(article L. 1153-6 du Code du travail).

LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

Sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »
(article L. 1153-6 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. »
(article L. 1153-5 du Code du travail).

LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

Si, à l'issue d'une enquête concluant à l'existence d'un harcèlement sexuel, aucune sanction n'est prise à l'encontre de son auteur, la **responsabilité civile de l'employeur** peut être engagée sur cette base.

ACCOMPAGNER LA VICTIME

ACCOMPAGNER LA VICTIME

Une fois l'auteur du harcèlement sexuel sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des **conditions normales de travail**.

ACCOMPAGNER LA VICTIME

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.

ACCOMPAGNER LA VICTIME

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.

LE RAPPORT CONCLUT À L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

LE RAPPORT CONCLUT À L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Protéger le salarié à l'origine du signalement

LE RAPPORT CONCLUT À L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Protéger le salarié à l'origine du signalement

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.

LE RAPPORT CONCLUT À L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Protéger le salarié à l'origine du signalement

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. »

LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

**D'une manière
générale, il convient**

LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

D'une manière
générale, il convient

De **rester vigilant** tout en évitant
d'instaurer un climat de suspicion.

LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

D'une manière
générale, 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.

LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

**D'une manière
générale, il convient**

D'accompagner la poursuite des relations
de travail.

LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

**D'une manière
générale, il convient**

D'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.

LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Là encore, managers, responsable RH et employeur doivent être particulièrement vigilants à la **non-détérioration des conditions de travail**.

LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

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.

LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

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.

En application de la loi du 11 mars 1957 et du Code de la Propriété Intellectuelle
du 1er juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif
de la présente publication est strictement interdite
sans autorisation expresse de :



02 46 85 02 99

contacts@sofis.fr
www.sofis.fr

Article L.335-2 du Code de la Propriété Intellectuelle :

Toute édition d'écrits, de composition musicale, de dessin, de peinture ou de toute autre
production, imprimée ou gravée en entier ou en partie, au mépris des lois et règlements relatifs à
la propriété des auteurs, est une contrefaçon et toute contrefaçon est un délit.

La contrefaçon en France d'ouvrages publiés en France ou à l'étranger est punie de 3 ans
d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende.

En cas de litige, le présent document ne peut se substituer aux textes officiels et n'est pas oppo-
sable aux jugements des tribunaux compétents.