03 · SANTÉ ET SÉCURITÉ

NOUVEAUTÉ

SALARIÉS

Harcèlement au travail : sensibilisation des salariés

Format demi-journée · reconnaître, en parler, agir

> Savoir reconnaître ce qui est interdit, oser en parler et savoir à qui s'adresser.

DURÉE	PUBLIC	MODALITÉS	GROUPE
½ journée · 3 h 30 3 modules	Tous les salariés, managers inclus	Présentiel ou distanciel intra-entreprise	12 participants maximum

EN BREF

Une remarque déplacée qui se répète, un collègue mis à l'écart, une blague sexiste qu'on laisse passer : le harcèlement commence souvent par des faits que personne n'ose nommer. Cette demi-journée donne à chaque salarié les repères pour reconnaître ce que la loi interdit, le distinguer d'un simple désaccord et savoir vers qui se tourner, qu'il soit victime ou témoin.

Pourquoi c'est important : l'employeur doit prévenir ces agissements (art. L. 1152-4 et L. 1153-5 du Code du travail), et la loi protège tout salarié qui les signale de bonne foi.

POUR QUI ?

Tous les salariés, quel que soit leur poste, y compris les managers. Aucune connaissance juridique n'est nécessaire.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Définir le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et l'agissement sexiste
- ✓ Faire la différence entre harcèlement, conflit et exercice normal du pouvoir de direction
- ✓ Repérer les signaux d'alerte, pour soi comme pour un collègue
- ✓ Savoir à qui s'adresser et connaître les protections prévues par la loi
- ✓ Adopter les bons réflexes en tant que témoin

LE RÉFLEXE UTILE

Un seul fait peut suffire. Une pression grave, même unique, exercée pour obtenir un acte de nature sexuelle est assimilée à du harcèlement sexuel (art. L. 1153-1). Notez tout de suite la date, le lieu et les mots exacts.

PROGRAMME

Ouverture : quiz VRAI / FAUX — 15 min

- Tester ses idées reçues sur le harcèlement

1 Comprendre ce que dit la loi — 55 min

- Le harcèlement moral et ses trois critères (art. L. 1152-1)
- Le harcèlement sexuel et les situations assimilées (art. L. 1153-1)
- L'agissement sexiste (art. L. 1142-2-1) et l'outrage sexiste (art. 222-33-1-1 du Code pénal)
- Ce qui n'en est pas : conflit ponctuel, critique du travail, consignes du manager

2 Repérer les situations — 50 min

- Les formes concrètes : mise à l'écart, dénigrement, remarques à connotation sexuelle
- Le harcèlement par messagerie et sur les réseaux
- Les signaux d'alerte et les effets sur la santé
- Jeu express : « Harcèlement ou pas ? » sur des cas réels

PAUSE · 15 MIN

3 Réagir, que l'on soit victime ou témoin — 55 min

- À qui s'adresser : manager, RH, référent du CSE (art. L. 2314-1), référent de l'entreprise (art. L. 1153-5-1), médecin du travail, inspection du travail, Défenseur des droits
- Garder des traces : écrits, dates, témoins
- Aucune sanction pour avoir témoigné de bonne foi (art. L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3)
- Ce que risque l'auteur : sanction disciplinaire et jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (art. 222-33 et 222-33-2 du Code pénal)

Clôture — 20 min

- Quiz final, questions libres, évaluation

PRÉREQUIS
Aucun prérequis.

DÉLAI D'ACCÈS
Intra : à la demande, selon les disponibilités convenues ensemble.

ÉVALUATION
Quiz d'entrée et de sortie, questionnaire de satisfaction, attestation de fin de formation.

FINANCEMENT
Employeur, plan de développement des compétences. Prise en charge OPCO possible selon la branche.

ACCESSIBILITÉ
Adaptations possibles en cas de handicap : infos@cseacademie.fr.