



## PREVENIR ET FAIRE FACE AU HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

CODE R4998

### PUBLIC

- Manager
- Service RH
- Membres de la CSSCT

### PREREQUIS

- Aucun

### MODALITES PEDAGOGIQUES

- La pédagogie s'appuie sur des études de cas en support papier ou vidéo et des QCM permettant de vérifier l'acquisition.
- Des situations concrètes sont créées avec une participation active de chacun, des exercices en sous-groupes pour favoriser la formulation, l'expression et la communication.

### MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

- Exercices
- Questionnaire

### OBJECTIFS DE LA FORMATION

- S'approprier le cadre juridique du harcèlement moral
- Identifier une situation de harcèlement ou d'agissements sexistes
- Définir le harcèlement moral et les agissements qu'il recouvre
- Mettre en œuvre les dispositifs et outils de prévention
- Agir face à une situation de harcèlement moral et/ou sexuel

### PROGRAMME

#### NOTIONS JURIDIQUES DE HARCELEMENT MORAL

- Caractériser et définir le harcèlement moral
  - Cadre juridique définissant le harcèlement moral.
  - Les acteurs de la prévention et leurs obligations.
  - Différencier harcèlement moral et pression professionnelle.
  - Obligation de sécurité et de résultat de l'employeur en matière de harcèlement moral.
  - Responsabilité personnelle de l'harceleur.

#### IDENTIFIER LES CAS DE HARCELEMENT MORAL

##### **Harcèlement moral**

- Harcèlement ascendant, descendant et horizontal.
- Agissements s'apparentant à du harcèlement moral.
- Situations, environnements professionnels, organisationnels et culturels et méthodes managériales pouvant conduire à du harcèlement moral.

##### **Harcèlement sexuel**

- Définition juridique du harcèlement sexuel
- Quels éléments de preuve ?
- Aménagement des règles de preuve
- Précision sur la notion d'agissements sexistes au travail : quel est le cadre réglementaire

#### REAGIR FACE A UNE SITUATION DE HARCELEMENT MORAL ET/OU SEXUEL

- Conduire un entretien avec un salarié qui se dit harcelé et avec un salarié présumé harceleur : écouter, accueillir les faits, comportements à adopter, erreurs à éviter.
- Analyser les faits, recueillir des éléments complémentaires.
- Les acteurs ressources : CSE, médecin du travail, médiateur.
- Protéger la victime.
- Solutions adaptées et mesures disciplinaires.
- Contentieux et sanctions applicables (civil, pénal et disciplinaire).
- Cas de recours ou alertes de plusieurs salariés.

#### PREVENIR LE HARCELEMENT MORAL ET/OU SEXUEL

- Mesures réglementaires : convention collective, règlement intérieur, rôle de l'employeur.
- Obligation de prévention et responsabilité des différents acteurs
- Outils de communication : chartes de comportement et de bonnes pratiques, code de bonne conduite, procédure de plainte et rôle du management.
- Travail sur l'organisation.
- Dispositifs de prévention et niveaux de prévention.



1 à 8  
participants



1 jour