

Présentation de la formation

PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES :

LE CADRE JURIDIQUE, LES LIMITES & MISES EN SITUATION



CONTACT
contact@cabinet-
consilium.com

Les agissements sexistes en entreprise sont interdits et font partie des RPS. Ce stage de formation sur le harcèlement sexuel au travail vous permettra d'appréhender le cadre juridique des agissements sexistes et de mettre en place des premières actions de prévention ou de détection-enquête, au-delà des harcèlements sexuels, voire moraux et des discriminations effectuées sur le critère interdit du sexe.

À QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION ?

- Référent ou futur référent sexisme de l'entreprise
- Membres du CSE
- Pôle RH

PRÉREQUIS NÉCESSAIRES :

Aucun prérequis nécessaire

LES OBJECTIFS DE CETTE FORMATION :

- Identifier le cadre juridique des agissements sexistes au travail
- Mettre en place la prévention des agissements sexistes en entreprise
- Agir concrètement en cas d'agissements sexistes en entreprise
- Trouver et mettre en place des solutions contre les agissements sexistes

LES AVANTAGES DE CETTE FORMATION :

- Regards croisés de nos experts en droit social : RH, avocats et juristes
- Des exemples jurisprudentiels pour illustrer les aspects théoriques
- Des mises en situation sur des cas spécifiques afin de mettre en pratique les connaissances théoriques

DURÉE DE LA FORMATION :

1 jour

TARIFS DE LA FORMATION :

intra :
Sur devis

inter :
*00. **.. DF,R,*

Programme de la formation

PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES :

LE CADRE JURIDIQUE, LES LIMITES
& MISES EN SITUATION



1^{re} PARTIE DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE

IDENTIFIER LE CADRE JURIDIQUE DES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

- Les éléments à prendre en compte : les textes en évolution (*lois des 17 août 2015, 8 août 2016, la loi contre les outrages sexistes*)
- Caractériser le ou les agissements sexistes : notamment porter atteinte à la dignité en raison de l'appartenance à un sexe ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant
- Comprendre le « fossé juridique » entre le code du travail et le code pénal
 - Le viol et l'agression sexuelle
 - L'interdiction pénale de la provocation à la haine ou la violence, la diffamation et l'injure à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes du fait de leur sexe, en public ou en privé
 - Les provocation, diffamation et injure non publiques à caractère sexiste
- Les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable dérivées de l'obligation générale de sécurité
- Les actions en civil, voire en pénal ; notions de procédures pénale ou civile relatives aux agissements sexistes
- La charge de la preuve : système général ou spécifique (*comme pour les discriminations et harcèlements interdits*)
- Les obligations de l'employeur : négociation annuelle obligatoire, prévention, détection, enquête, sanction (?) ; l'action de la / du DRH : obligatoire ?
- Le rôle et les actions possibles des instances représentatives du personnel, voire de l'inspecteur du travail ; le droit d'alerte des élus du personnel (CSE, DP, CHSCT)
- Le lien juridique avec les discriminations et les harcèlements
- État de la jurisprudence (réduite)

QU'EST-CE QUE LA PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES EN ENTREPRISE ?

- Savoir définir : l'homme est naturellement ou par essence supérieur (*et la femme moins ou même inférieure*)
- Intégrer le poids de la culture dans les mots (*un entraîneur, c'est bien ; mais une entraîneuse ?*)
 - Repérer les situations à risques et savoir distinguer ce qui relève de relations professionnelles normales du champ de l'interdiction
 - Focus sur le harcèlement sexuel : définition et recommandations
 - Focus sur les discriminations : définition et champ d'application sur les interdits (*sexe et orientation sexuelle*)
 - Clarifier et déterminer les différentes formes d'agissements sexistes
 - Les techniques dans les agissements sexistes
- Les fausses bienveillances : « Il faut toujours écouter les femmes, car ce sont des femmes... » ; à propos des qualités naturelles des femmes
- Les insinuations, l'infériorisation professionnelle, l'infantilisation ; plaisanteries lourdes, mauvaises blagues appuyées, propos graveleux
- Les défenses de « l'agitateur sexiste » : « *Si on ne peut plus blaguer, alors ?* »
- La notion de harcèlement sexuel d'ambiance
- La prévention des agissements sexistes selon les dispositions de la loi Travail



Programme de la formation

PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES :

LE CADRE JURIDIQUE, LES LIMITES
& MISES EN SITUATION



2^{de} PARTIE DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE



TROUVER ET METTRE EN PLACE DES SOLUTIONS CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES

- Réaliser des actions sur le terrain
- Améliorer la maîtrise managériale dans une politique de prévention
- Axer l'information et la communication interne
- Élaborer une procédure ou une charte, au-delà du règlement intérieur complété
- Recourir aux possibilités de formation dans le plan
- Améliorer le document unique d'évaluation des risques et le programme annuel de prévention
- Les sanctions disciplinaires
- Mettre en place un plan d'action et des pistes de réflexion

AGIR CONCRÈTEMENT EN CAS D'AGISSEMENTS SEXISTES EN ENTREPRISE

- Mener un entretien avec la victime
- Conduire un entretien avec « l'agitateur sexiste »
- Prévoir des entretiens avec les témoins
- Lancer une médiation : principes et techniques
- Conseils en méthodes et pratiques d'entretien et de plans d'action
- Raisonnements partagés sur le traitement des conflits



CONSILIUM

FORMATION ECONOMIQUE - FORMATION SSCT
ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE - EXPERTISE DES CSE

07 83 47 10 62

cse@cabinet-consilium.com
www.cabinet-consilium.com