

Comment former les RH et les managers au harcèlement sexuel ?

Les situations de harcèlement sexuel existent en entreprise, mais les membres du personnel ne savent pas toujours les identifier ni comment réagir. Ainsi, l'enjeu est donc de savoir reconnaître les signes du harcèlement sexuel au travail afin de pouvoir lancer l'alerte. Pour cela, il est recommandé de former ses équipes, notamment les RH et les managers, afin de leur donner les clés pour agir de manière adaptée face à ces situations. Dans de nombreux cas, les faits ne sont pas signalés, soit par méconnaissance, soit par crainte des conséquences, ce qui rend la prévention encore plus nécessaire.

Quel est le cadre légal en matière de harcèlement sexuel en entreprise ?

En France, le harcèlement sexuel est défini par le Code du travail et le Code pénal. Plus précisément, selon l'article L.1153-1 du Code du travail, il correspond à des propos ou des comportements à connotation sexuelle répétés portant atteinte à la dignité ou créant un environnement hostile.

Il comprend également toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle¹.

L'employeur est soumis à une obligation de prévention. À ce titre, l'article L.4121-1 du Code du travail impose de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, ce qui inclut des actions de formation et de sensibilisation².

La loi prévoit également la désignation de référents. En effet, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent doit être désigné pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes³. Par ailleurs, chaque CSE doit désigner un référent parmi ses membres⁴. Ces interlocuteurs jouent un rôle important, car ils sont souvent le premier point de contact pour les salariés concernés.

En cas de manquement à ses obligations de prévention, de protection et de réaction, la responsabilité de l'employeur peut être engagée. De plus, le harcèlement sexuel doit être sanctionné au sein de l'entreprise mais représente également un délit pénal, puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, conformément à l'article 222-33 du Code pénal⁵.

Quel est le rôle des RH et des managers dans la prévention ?

Les RH et les managers doivent veiller à créer un environnement de confiance, dans lequel les collaborateurs et les collaboratrices se sentent en capacité de s'exprimer sans crainte de jugement ou de conséquences.

De plus, leur rôle consiste également à mettre en place des procédures claires, afin que chacun sache comment réagir et à qui s'adresser en cas de situation de harcèlement. Ces procédures doivent être connues de tous et facilement accessibles.

Par la suite, ils doivent assurer un suivi des actions mises en place, afin d'évaluer leur efficacité et de les faire évoluer si nécessaire. Cela suppose une posture d'écoute et une capacité à prendre au sérieux chaque signalement.

Pourquoi former ses collaborateurs et collaboratrices au harcèlement sexuel ?

La formation permet à l'employeur de respecter ses obligations légales, notamment en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail. Elle permet aussi de protéger les salarié·es en aidant les équipes à identifier les comportements inappropriés pour agir de manière efficace. Elle permet également de lever les doutes sur certaines situations qui peuvent être minimisées ou mal interprétées. Dans cette optique, il est recommandé de s'appuyer sur une formation dédiée, comme celle proposée par À Compétence Égale.

La formation "Prévenir le harcèlement" d'À Compétence Égale

La formation proposée par À Compétence Égale s'adresse à l'ensemble des acteurs de l'entreprise, notamment les managers, les RH, les membres du CSE et les référents. Ainsi, elle permet de comprendre les mécanismes du harcèlement sexuel et des comportements sexistes.

Les équipes pourront acquérir une bonne connaissance du cadre légal, notamment concernant les obligations de l'employeur et les recours possibles pour les victimes et les témoins.

Par ailleurs, à travers cette formation, les participant·es apprennent à adopter des réactions adaptées face aux situations de harcèlement. C'est-à-dire, accueillir la parole sans minimiser les faits, adopter une posture d'écoute, orienter vers les bons interlocuteurs et déclencher les procédures internes si nécessaire.

La pédagogie repose sur des formats interactifs, incluant des vidéos, des études de cas, des mises en situation et des temps d'échange.

De plus, la formation se déroule à distance sur plusieurs semaines, ce qui permet aux participant·es de progresser à leur rythme tout en bénéficiant d'un accompagnement.

À l'issue du parcours, les participant·es disposent de compétences directement mobilisables pour prévenir les situations à risque et sensibiliser leurs équipes.

Former ses collaborateurs et ses collaboratrices au harcèlement sexuel leur permet de mieux identifier les situations, d'agir plus rapidement et de mettre en place une véritable culture de prévention. Ainsi, en s'appuyant sur une formation adaptée et opérationnelle, les entreprises donnent à leurs équipes les moyens d'agir concrètement face à ces situations.

Sources :

- ¹ Article L1153-1 du Code du travail
- ² Article L4121-1 du Code du travail
- ³ Article L1153-5-1 du Code du travail
- ⁴ Article L2314-1 du Code du travail
- ⁵ Article 222-33 du Code pénal