



Harcèlement sexuel:

Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui portent atteinte à la dignité de la personne (...), ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

Agissements sexistes:

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.

Moyens d'action:

Pour agir en matière de prévention, les actions sont multiples, notamment :

- proposer au CSE et/ou à la direction de mener des actions de sensibilisation (vidéos, campagnes de communication, guides de sensibilisation...)
- participer à l'élaboration d'une procédure d'alerte et de sanctions internes
- veiller, en tant que membre du CSE, à ce que l'instance soit consultée sur le document unique d'évaluation des risques (DUER) et, lorsqu'elle est consultée sur le programme annuel de prévention, à ce que ces sujets soient abordés



Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes en entreprise



Désignation:

Depuis le 1er janvier 2019, le Code du travail prévoit la désignation, par le comité social et économique (CSE) et parmi ses membres, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



Contacts:

Chrystelle Boullenger - EMCF
 Céline Joly - ERSAS Fos
 Ann-Gael Lainé - ERSAS G
 Patrick Hervier – ESAF EMCF Sièges



En termes d'accompagnement, le référent pourra être amené à écouter les victimes, les conseiller, rassembler les éléments et les faits précis caractérisant la situation, et rediriger la victime vers le bon interlocuteur : médecin, médecin du travail, association, défenseur des droits, inspection du travail...

Missions:

La loi confère une double mission à ce référent, consistant à lutter contre :

- le harcèlement sexuel
- les agissements sexistes

En revanche, la loi ne prévoit pas les actions concrètes qu'il peut réaliser pour remplir cette mission laquelle, en toute logique, comporte un rôle de prévention et, le cas échéant, d'accompagnement des victimes.

Pour cette mission, le référent ne bénéficie que des moyens mis à disposition des membres du CSE : heures de délégation et de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Pour la **CFE-CGC**, il peut donc être utile d'élargir la mission du référent à toute forme de harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral, et de négocier des moyens (heures de délégation, formation spécifique) nécessaires à la bonne réalisation de ces missions.

<https://www.cfecgc.org/actualites/quest-ce-quun-referent-harcelement-en-entreprise>