

TOUS MANDATS FORMATIONS THÉMATIQUES



Programme | Harcèlement sexuel

Conditions & accès à la formation

Module	1 / 1
Durée	2 Jours 14 Heures
<input checked="" type="checkbox"/> Pré-requis	Aucun(s)
Profil apprenant	<ul style="list-style-type: none">• Membre d'un CSEE Orange• DS, DSC, RS, RP
Tarif	710€ net de Taxe – TVA non applicable, art. 293 B du CGI
Financier	Syndicat

Enjeux

- Appréhender concrètement les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes
- Connaître les dispositifs légaux et conventionnels pour garantir la parité et assurer ainsi l'égalité professionnelle
- Maîtriser les outils d'intervention des représentants du personnel, et adopter la juste posture
- Etudier et comprendre les dernières jurisprudences pour cerner les évolutions du droit

Objectifs pédagogiques

- Appréhender concrètement les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes
- Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle
- Connaître les spécificités d'ORANGE sur ces sujets
- Détecter les situations à risques, et participer efficacement aux procédures d'enquête en cas d'infractions
- Adopter la conduite la plus appropriée en réunion CSEE/CSSCT

Contenu de la formation

- **Les définitions actualisées du harcèlement sexuel et des agissements sexistes**
 - Rappel de la définition du harcèlement sexuel : évolution réglementaire, illustrations et cas particuliers
 - Les derniers travaux dédiés des pouvoirs publics
 - Rappel de la preuve en matière de harcèlement : qui doit prouver quoi ? Comment ? ou les « cinq familles d'éléments de preuve.
 - Quels délais pour agir ? Quelles procédures ?
- **Les obligations concrètes de l'entreprise en matière de prévention en 2023**
 - Trois documents directeurs : le règlement intérieur mis à jour, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques pour l'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)
 - L'impact de la réforme en matière de lanceurs d'alerte au 1er septembre 2022
 - La détermination de schémas d'enquête préexistants
 - L'association des élus aux schémas d'enquêtes, et le droit de « suite » des représentants du personnel : suivi, et transmission du rapport d'enquête
- **L'égalité professionnelle**
 - Le principe d'égalité professionnelle consacré par les différents textes de loi et la jurisprudence afférente
 - La parité en question : illustrations concrètes avec le dispositif des élections professionnelles
 - Inégalité de traitement versus disparités de traitement : quelles frontières avec la discrimination ?
 - Les dispositifs légaux : thème de négociation collective obligatoire, objet des consultations sur la politique sociale du CSE, index égalité professionnelle tel que dernièrement réformé, etc.

- Les accords collectifs ORANGE, notamment les dispositions de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle au sein d'Orange SA 2022-2024
 - Réflexions prospectives sur les dispositifs existants de prévention des risques au sein de l'entreprise
- **L'équilibre vie privée / vie professionnelle**
 - Une notion récente en droit du travail ? De l'obligation légale d'exécution de bonne foi du contrat de travail au droit au repos constitutionnellement garanti : ou de l'exercice d'un droit individuel à un objectif de santé publique
 - Une préoccupation alors croissante des pouvoirs publics, exprimée dans les dernières grandes réformes et différents dispositifs
 - Un droit pour tous, particulièrement renforcé vis-à-vis de certaines situations : parentalité, télétravail, forfait jours, etc.
 - Une déclinaison opérationnelle dans les documents structurels de la relation de travail : contrats, avenants, entretiens annuels, etc.
 - Les outils ORANGE pour atteindre cet objectif
- **Les moyens d'actions des représentants du personnel**
 - Les différentes formes de détection des situations inégalitaires et/ou à risques
 - Les moyens d'actions, tant individuels que collectifs : droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, réunions extraordinaires, recours à l'expert habilité santé/sécurité, etc.
 - Quid du Défenseur des droits et de ses attributions de promotion de l'égalité?
 - Vers une « Class Action » en matière d'égalité professionnelle ?

Organisation de la formation

Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation.
- Documents supports de formation projetés.
- Exposés théoriques.
- Etude de cas concrets.
- Quiz en salle.
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation.

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence.
- Questions orales ou écrites (QCM).
- Mises en situation.
- Formulaires d'évaluation de la formation.
- Cas pratiques.

& Accessibilité formation

Cette formation peut être accessible aux personnes en situation de handicap. Afin de confirmer l'ensemble des possibilités d'accueil, nous vous remercions de nous faire part de vos difficultés lors de l'inscription. N'hésitez pas à contacter notre référent handicap Matthieu HOORNAERT : Matthieu.hoornaert@idsedt.org



Version du programme : 2

Dernière mise à jour : 8 février 2023