

### Assurer le suivi des actions de prévention

Une fois les actions de prévention des agissements sexistes et du harcèlement moral définies et mises en place<sup>1</sup>, il convient de s'assurer de leur efficacité.

#### Une évaluation régulière

La mise en place d'indicateurs d'alerte sur la présence d'agissements sexistes et d'harcèlement sexuel nécessite qu'ils soient régulièrement analysés. D'une part, pour relever ce qu'ils peuvent mettre en avant et d'autre part pour vérifier leur pertinence au regard de la pratique.

A chaque cas d'agissement sexiste ou d'harcèlement sexuel, il est intéressant de tirer les enseignements pour analyser les éléments détecteurs :

- sont-ils dû à une alerte d'un salarié, à une analyse du CSE etc. ?
- y avait-il un autre moyen pour être alerté ?

**Il est également intéressant de revenir sur la procédure mise en œuvre :**

La procédure a-t-elle été mise en œuvre dans tous les cas signalés ?

Y a-t-il eu des dysfonctionnements ? Pourquoi ?

Y a-t-il eu des retours négatifs par les salariés qui y ont eu recours ?

Les salariés se sont-ils sentis écoutés et pris en charge ?

Existe-t-il des pistes d'amélioration ?

**La réunion du CSE est un lieu privilégié pour échanger autour de ces points. Les représentants du personnel pourront ainsi remonter leurs constats et le ressenti des salariés.**

<sup>1</sup> Voir outil de méthode 2 : agir dans l'entreprise



Le CSE peut se doter d'un tableau de suivi dans lequel seraient référencés tous les cas relevés d'agissements sexistes et de harcèlements sexuels en faisant apparaître pour chacun ce qui a été mis en œuvre et dans quels délais. Le référent du CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes peut en avoir la charge.

### Le suivi des salariés

Après la mise en œuvre d'une procédure pour agissement sexiste ou harcèlement sexuel, il convient de **se rapprocher du salarié concerné par les faits pour vérifier** :

- que les faits ne sont plus présents et que l'employeur a répondu à son obligation de protection et de sanction ;
- qu'il a reçu le soutien nécessaire et adapté ;
- qu'il reçoit toujours un soutien (notamment psychologique si besoin) ;
- qu'il peut réaliser son travail dans de bonnes conditions, notamment s'il a dû momentanément s'absenter (qu'elles ont alors été ses conditions de retour dans l'entreprise ? Comment a-t-il été accueilli, soutenu ?)

Ce suivi peut être réalisé par l'employeur, mais aussi par le CSE. Ce dernier pourra également attirer l'attention de l'employeur sur l'importance du suivi des salariés.

**A noter** : Les agissements sexistes peuvent avoir des impacts sur le moyen terme et ce même si les agissements ont cessé bien avant.

### Le rôle central des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont des acteurs clés. Dans les entreprises d'au moins 250 salariés où il y aura deux référents (un représentant l'employeur et l'autre le CSE), leur rôle pourra être complémentaire. Le représentant du CSE étant l'interlocuteur privilégié pour les salariés, il sera en mesure de remonter les dysfonctionnements et les causes. Le représentant de l'employeur sera quant à lui l'interlocuteur privilégié pour mettre en œuvre les obligations de l'employeur dans la limite des missions qui lui seront confiées.

#### Quelques exemples :

Ils peuvent ensemble travailler à l'organisation d'ateliers de sensibilisation, analyser les indicateurs dans l'entreprise etc. Attention toutefois à la place de chacun, le référent du CSE ne pourra être que force de proposition dans la limite des missions confiées par le CSE. Charge au référent de l'employeur de mettre en place les actions.

### Comment se faire accompagner ?

- ➔ **En faisant appel à votre Inter-CE CEZAM**
  - appui-conseil, formations, et informations (Fiches outils, Cezam Infos...)
- ➔ **En se référant à de la documentation spécialisée**

**Kit « Agir contre le sexisme au travail »** de 2016, Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/kit-agir-contre-le-sexisme-au-travail/>
- ➔ **En prenant contact avec des structures agissant sur le sujet**
  - INRS
  - CARSAT<sup>2</sup> ou MSA ou OPPBTP
  - Médecin du travail et service de santé au travail<sup>2</sup>
  - Inspection du travail
  - ANACT et ARACT Nouvelle-Aquitaine
  - DRDFE (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité)
  - CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)
- ➔ **En contactant les organisations syndicales**

Mise à jour 15/12/2018

---

<sup>2</sup> Y compris leur service de maintien dans l'emploi