Harcèlement moral & sexuel : pas dans nos entreprises !

Votre entreprise met-elle en place une bonne politique de prévention du harcèlement moral ?

Affirmer clairement dans l'entreprise que le harcèlement n'est pas admis (charte, accord d'entreprise, communication régulière)

Former tous les cadres managers : conduite d'une équipe, comportements managériaux

Organiser une procédure claire de remontée des situations de harcèlement et des signaux faibles afin de faciliter leur repérage et leur suivi

Prévenir également le harcèlement managérial ou organisationnel

Prendre en compte les propositions du CSE et de la CSSCT

Traiter les plaintes par une enquête ou a minima des auditions

Sanctionner les auteurs de harcèlement moral ou sexuel

Accompagner les victimes sur le long terme

40% des cadres et professions intellectuelles supérieures ont été victimes de harcèlement sexuel au travail

Vos interlocuteurs pour agir ou réagir

1 sur 3 c'est le nombre de salariés victimes d'un comportement hostile au travail

- **Vos élus du CSE** : ils peuvent lancer une "alerte" et forcer l'employeur à mener une enquête conjointe, désigner un expert indépendant ou encore susciter toute initiative de prévention
- **Le référent harcèlement moral & agissements sexistes** peut vous orienter et vous accompagner
- **Le médecin du travail** peut imposer des transformations de poste (éloignement)
- **La CFTC** peut accompagner un salarié qui souhaite intenter une action et agit à tout niveau pour améliorer les conditions de travail
- **Des associations** telles France Victimes

@CftcCadres

Cftc Cadres Ugica

CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris
ugica@cftc.fr
01 83 94 67 91