

DISCRIMINATIONS, HARCÈLEMENT, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



PRÉVENIR LES RISQUES ET PROMOUVOIR LES BONNES PRATIQUES

Nos consultants, bénéficiant tous d'une expérience terrain confirmée, sont prêts à échanger sur vos problématiques, pour vous apporter une réponse parfaitement adaptée à vos attentes.

2 jours (à titre indicatif)

PROGRAMME INDICATIF DE LA FORMATION INTRA

LES NOTIONS DE HARCÈLEMENT, DISCRIMINATION, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- › Comment les distinguer et pourquoi ?
 - actes caractérisant le harcèlement : évolutions avec la loi du 6 août 2012 et les circulaires d'application
 - critères de discrimination interdits
 - notion de discrimination directe et indirecte (exemple de l'affiliation à l'Agirc : Cass. soc. 6 juin 2012)
 - égalité de traitement : les domaines concernés (emploi, travail, formation, avantages individuels et collectifs...)

CONNAÎTRE LES PRINCIPALES SITUATIONS À RISQUES POUR MIEUX LES PRÉVENIR

- › Discriminations à l'embauche, en cours de contrat et lors de la rupture du contrat de travail
 - offres d'emploi discriminatoires, grossesse et maternité, âge, santé et handicap, sexe, convictions religieuses (Cass. soc. 19 mars 2013), libertés syndicales...
 - dérogations admises/non admises

Cas pratique : gérer une situation de retour dans l'entreprise, après un congé maternité

- › Harcèlement moral et sexuel
 - actes répétés ou non ?
 - distinction avec incivilités, insultes...

QCM : reconnaître les situations de harcèlement

- › Le droit social à l'épreuve du principe d'égalité de traitement
 - illustrations avec les avantages particuliers accordés dans l'entreprise : tickets restaurant, congés...
 - limites à l'application du principe d'égalité de traitement dans le domaine de la prévoyance (Cass. soc. 13 mars 2013)

QCM sur les avantages catégoriels (à risques ou non)

LES RISQUES POUR L'ENTREPRISE

- › La charge de la preuve
 - les éléments de preuve
 - l'enquête
- › La nullité en cas de discrimination
 - conséquences pour le salarié
 - conséquences pour l'employeur
- › Les sanctions
 - sanctions financières
 - affichage
 - sanctions pénales

PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

- › Rôle et missions des différents acteurs
 - employeur, cadres
 - managers
 - représentants du personnel
 - services de santé
 - acteurs sociaux et médicaux
 - le défenseur des droits
- › La médiation
- › Les moyens à mettre en œuvre : l'exemple des chartes éthiques

Analyse d'une situation : l'entreprise confrontée à un recours au Défenseur des Droits

VOTRE CONTEXTE

Harcèlement, discrimination et égalité de traitement sont des notions différentes, qui ont connu des modifications importantes (loi du 6 août 2012, jurisprudence récente sur les discriminations et l'égalité de traitement, texte à venir sur l'égalité). Elles peuvent être confondues. Pourtant, elles impliquent des obligations précises de l'employeur et un engagement fort sur le terrain de la prévention et des moyens à mettre en œuvre.

OBJECTIFS

- Connaître les obligations de l'employeur et sécuriser les pratiques, en prenant en compte les dernières évolutions législatives et jurisprudentielles.
- Identifier les situations à risques et comprendre les risques financiers et juridiques.
- Concevoir des mécanismes de prévention adaptés.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation permettant de clarifier l'utilisation et l'application de notions aux contours flous
- Une formation concrète pour valider les pratiques et anticiper sur les évolutions
- Des possibilités de travailler en synergie avec tous les membres d'une équipe et disposer d'un langage et de méthodes communs

VOUS ÊTES

Responsables et collaborateurs des services RH/personnel, responsables de services, managers, représentants du personnel, membres du CHSCT

PRIX, LIEU ET DATES

Formation intra sur-mesure : le contenu pédagogique, les modalités de réalisation et la tarification font l'objet d'une proposition personnalisée. Votre demande est traitée en temps réel par une équipe dédiée qui vous accompagne dans le suivi de votre formation.