

	<p><i>Agir et travailler en synergie</i></p> <p>Comment identifier, comprendre et agir face à des pratiques discriminatoires et de harcèlement</p>
<p>Formation</p>	
<p>Public</p> <p>Elu des Instances Représentatives du personnel – CE – DP - CHSCT Représentants syndicaux</p> <p>Durée</p> <p>3 jours</p>	<p>Problématique</p> <p>Les élus sont souvent désarçonnés face à des situations de discrimination ou face à des problématiques de harcèlement. Il leur est très difficile de les appréhender et de repérer les situations qui relèvent réellement de ces risques. Cette situation complexifie les missions des membres des DP, des CE et/ou des CHSCT et nécessite une réflexion collective pour mettre des mesures de prévention appropriées</p> <p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprendre les pratiques discriminatoires pour les identifier ▪ Comprendre leurs causes organisationnelles ▪ Permettre à chacun de connaître les lois qui régissent les agissements caractérisant le harcèlement. ▪ Connaître les missions des représentants du personnel sur ces questions. ▪ Explorer leurs moyens d'actions : les pistes juridiques, le recours à l'expertise ▪ Savoir ce qu'il faut faire dans ce contexte lors d'une demande de la part d'un salarié. <p>Contenu</p> <p>Identifier les situations répertoriées comme discriminatoires les différents risques de discrimination :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les risques connus : discrimination syndicale, raciale, inégalité de salaire, ... - les risques plus méconnus : âge, situation de famille, - le harcèlement moral et sexuel <p>les différentes manifestations de la discrimination</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'embauche et l'exécution du contrat de travail - la rupture - les cas particuliers (apprentissage, stage, ...) <p>Prévenir la discrimination et le harcèlement.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les obligations de l'employeur en matière de non-discrimination et de harcèlement ▪ Savoir repérer les situations à risques dans les pratiques de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> - plaintes, absentéisme, absence d'augmentation de salaire, accès à la formation, pratique de management...) ▪ Savoir les analyser et se placer en situation d'alerte – ▪ Connaître le droit de retrait et droit d'alerte ▪ Connaître les prérogatives des syndicats et des Institutions représentatives du personnel (CE et CHSCT) ▪ Proposer des mesures de prévention ▪ Négocier le plan de prévention dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) <p>Agir en cas de discrimination et de harcèlement Qui peut dénoncer une situation de discrimination : la victime, les syndicats et représentants du personnel, l'Inspection du Travail, les témoins Le recours à l'expert Les juridictions compétentes Les sanctions applicables :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les sanction civiles (dommages et intérêts, réparation de la discrimination, promotion, formation, ...) - les sanctions pénales (emprisonnement, amendes, ...) <p>La charge de la preuve pour le salarié : un début de preuve (mail, manque d'évolution de carrière, ...)</p> <p>La charge de la preuve pour l'employeur : des éléments objectifs</p>