

Harcèlements et discriminations

THE082HDI5

A Paris (adresse et accès précisés ultérieurement)

Présentiel - Synchron

Inscrivez-vous au moins 2 mois avant le début du stage pour bénéficier d'un tarif préférentiel

Délai d'accès : Inscription jusqu'à la veille du démarrage de la session

Contactez Gaëlle (01 53 39 14 18, gaelle.ducher@adiaj.org) ou Julien (01 53 39 14 24, julien.laudat@adiaj.org) pour réaliser cette formation en INTRA

Objectifs

Etre au clair avec les définitions, les sanctions des auteurs et les recours des victimes en s'appuyant sur la jurisprudence

Public Visé

Elus, directeurs et directeurs généraux des services, directeurs des ressources humaines, acteurs de la prévention (médecins de prévention, préventeurs, ACFI, assistants et conseillers de prévention, travailleurs sociaux, responsables RH), managers, responsables juridiques

Pré Requis

Aucun

Objectifs pédagogiques

Etre au clair avec les définitions, les sanctions des auteurs et les recours des victimes en s'appuyant sur la jurisprudence

Méthodes et moyens pédagogiques

- Apports de connaissances théoriques
- Cas pratiques
- Echanges autour des questions/réponses
- Support documentaire via PADLET
- Encadrement assuré par l'ADIAJ Formation et/ou le formateur

Qualification Intervenant.e.s

Deux formatrices : une juriste en droit public le premier jour • une formatrice, Psychosociologue et psychologue du travail, spécialiste de l'accompagnement collectif et individuel au sein des organisations professionnelles et des relations de travail, le second jour

Parcours pédagogique

HARCELEMENT ET DISCRIMINATION DU POINT DE VUE JURIDIQUE

• La définition juridique de la discrimination et du harcèlement

- Le cadre légal de la discrimination et du harcèlement applicable à la fonction publique

- . Textes spécifiques
- . Le préambule de la constitution
- . Code du travail partie IV
- . Code pénal
- . Textes européens
- . Jurisprudence

- Les conditions de la discrimination et du harcèlement

- . Les critères de la discrimination et du harcèlement
- . Le périmètre concerné par la discrimination et le harcèlement

. Différences avec des notions voisines mais qui ne sont ni du harcèlement, ni de la discrimination (Violences physiques et morales, voies de fait Appels téléphoniques malveillants.....).

- Les effets juridiques du harcèlement et de la discrimination : Conséquence sur les témoins , vu, entendu

- . Sur l'auteur présumé ou réel
- . Sur la santé de la victime des faits de harcèlement et de discrimination
- . Sur les témoins , vu, entendu
- . Sur l'autorité de tutelle

• Les procédures mises en place pour prévenir et gérer la discriminations et le harcèlement

- Procédures d'alerte

- La procédure de signalement

- La saisine du défenseur des droits

- La demande de protection fonctionnelle, prise en charge des frais de procédure, autres formes de la protection

- Le respect du règlement intérieur

- Les actions des représentants du personnel

• Le contentieux des discriminations et des harcèlements

- Prescription de l'action en justice pour discrimination et ou harcèlement

- Réparation des dommages résultant de la discrimination et du harcèlement

- Preuve de la discrimination et du harcèlement

- Les tribunaux compétents en matière de discrimination et de harcèlement

HARCELEMENT ET DISCRIMINATIONS DU POINT DE VUE DU PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

• Quelques notions de sociologie et de psychologie du travail

- L'activité de travail et le rapport au travail
- Les représentations sociales
- Les processus défensifs

• Les harcèlements au travail

- Différentes définitions, différents points de vue
- Pour le psychologue du travail : causes et effets
- Questions posées et que faire ?

• Les discriminations au travail

- Des définitions
- Discriminations dans les milieux de travail : des liens entre travail, société, individus
- Comment agir ?

• Conclusion

- Apports théoriques, analyses de cas

La lutte contre le harcèlement et la lutte contre les discriminations ne visent pas à protéger les mêmes droits du fonctionnaire, de l'agent public ou du salarié.

La lutte contre le harcèlement tend à protéger plutôt leur dignité et leur santé, tandis que la lutte contre les discriminations se propose d'assurer une égalité de traitement entre eux.

Méthodes et modalités d'évaluation

Chaque stagiaire est invité à émarger sur EasySign, grâce à un mail d'invitation. L'émargement est obligatoire. L'équipe de l'ADIAJ est à votre disposition pour toute aide technique.

Modalités d'évaluation : Chaque stagiaire est invité par mail à compléter :

- **Avant la formation :** un questionnaire de positionnement via EvalOne, afin que chacun puisse nous faire remonter ses attentes.
- **Après la formation :** une évaluation de la satisfaction des stagiaires via EvalOne et des acquis de la formation via Google Form.

Vos résultats à ce test, ainsi qu'aux éventuels mises en situation et cas pratiques proposés lors de la formation, vous permettront de compléter, en auto-évaluation, l'attestation de fin de formation envoyée par mail le soir du dernier jour de la formation.

Attestations de la formation : Certificat de réalisation à l'employeur et Attestation de fin de formation à l'apprenant.

Modalités d'Accessibilité

ADIAJ Formation est en capacité d'accueillir ou réorienter toute personne en situation de handicap. Pour assurer un suivi optimal, merci de nous contacter.

Référent handicap : Volodia TOURTCHINE - 01 53 39 14 17 - volodia.tourtchine@adiaj.org

Durée **Effectif** **Tarifs (net de taxes)**

14.00 Heures
2 Jours

De 6 à 14 Personnes

Inter (Par personne) : 1 320.00

Inter Adhérent (Par personne) : 1 220.00



Contactez-nous !

Gaëlle DUCHER
Responsable Ingénierie Formation

Tél. : 0153391418
Mail : gaelle.ducher@adiaj.org