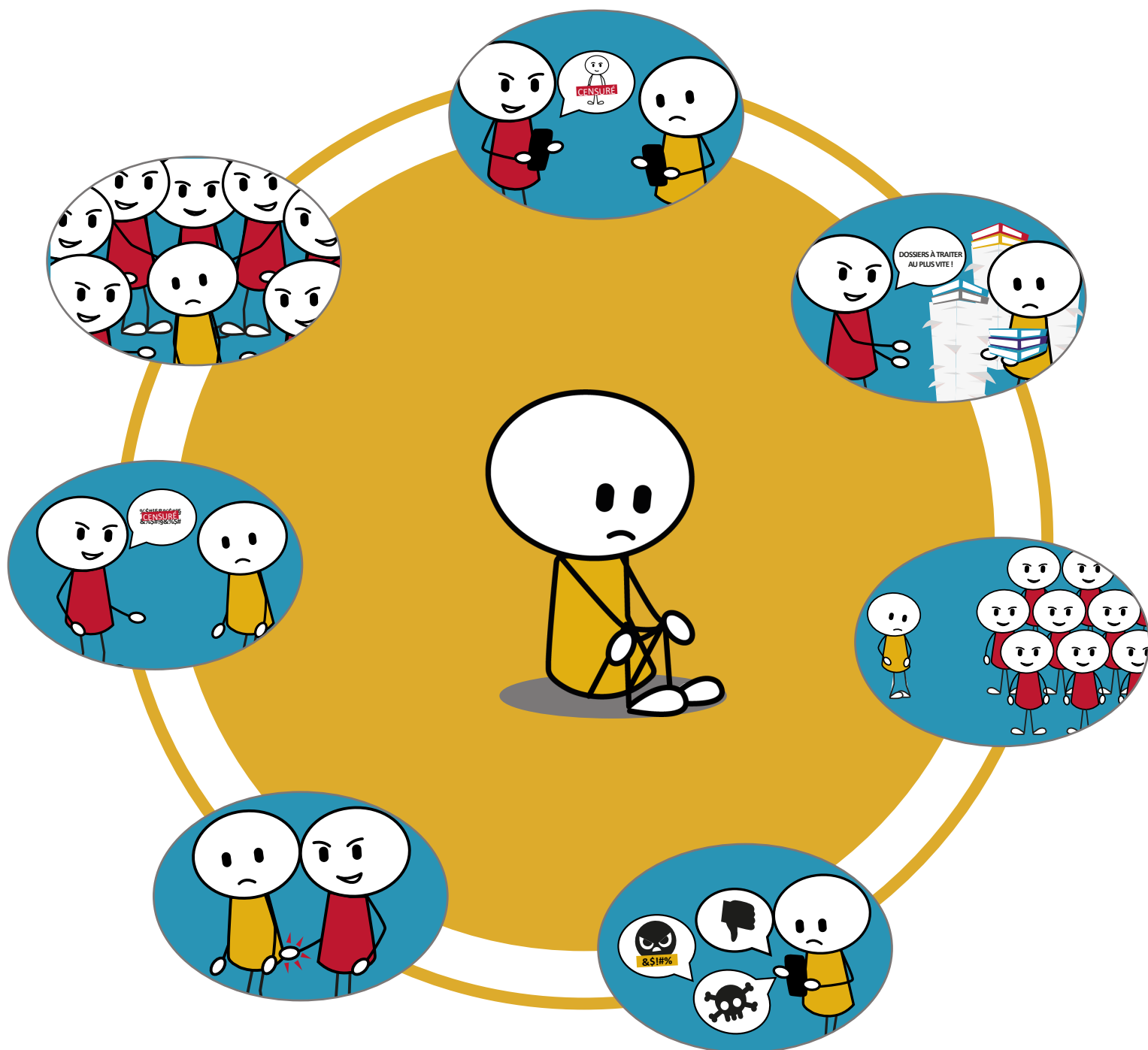


VIOLENCES, DISCRIMINATIONS, HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES : COMMENT LES REPÉRER ? COMMENT LES DÉFINIR ?

LIVRET À DESTINATION
DES AGENTS



SOMMAIRE

POURQUOI UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ?	P.3
CE QUE PRÉCISE LA LOI	P.5
CE QUE LE CDG31 PROPOSE	P.5
QUI PEUT ACTIONNER CE DISPOSITIF ?	P.6
COMMENT DÉCLENCHER UNE PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ?	P.6
ÉTAPES DU DISPOSITIF	P.7
ACTEURS DU DISPOSITIF	P.7
ANNEXES	P.8

POURQUOI UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ?

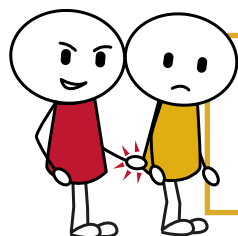
Le législateur a souhaité mettre en place dans les collectivités et établissements publics un dispositif permettant de signaler et de traiter tous types de violences et de discriminations, vécues ou constatées sur le lieu de travail, par exemple :

- Les violences (agressions sexuelles, agissement sexistes)
- Les faits de harcèlement
- Les discriminations

DÉFINITIONS ET EXEMPLES

LES VIOLENCES ET ATTEINTES (VERBALES, PHYSIQUES, SEXUELLES) :

Elles se définissent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne (ou sur ses biens).



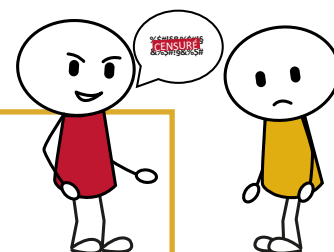
COMMENT LES IDENTIFIER AU QUOTIDIEN ?

- Un geste déplacé envers un(e) collègue sur une partie intime
- Un baiser volé pour faire une blague à un(e) collègue de travail
- Une insulte envers un collègue de travail

AGISSEMENTS SEXISTES

COMMENT LES IDENTIFIER AU QUOTIDIEN ?

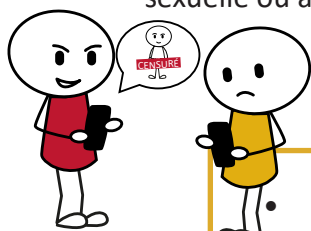
- Des blagues et commentaires sexistes
- Des remarques sur la maternité ou la paternité
- Des stéréotypes négatifs sur le sexe opposé
- Des compliments connotés ou des critiques sur l'apparence physique



LES FAITS DE HARCÈLEMENT

• LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Il consiste à faire subir à une personne non consentante des comportements ou propos à connotation sexuelle ou à faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.



COMMENT L'IDENTIFIER AU QUOTIDIEN ?

- Propos vulgaires et injurieux
- Confidences sexuelles non désirées,
- Cyber harcèlement (envoi non désiré de photos à caractère sexuel)
- Chantage sexuel

- **LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL**

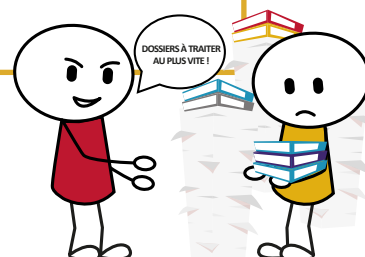
Les conditions de travail des agents constituent une dimension importante du bien-être au travail de ces derniers. La plupart des agents passant plus de temps sur leur lieu de travail qu'avec leurs familles, il est en ce sens considéré comme un deuxième lieu de vie où des enjeux personnels se jouent.

Le harcèlement moral au travail représente une vraie menace des conditions de vie au travail. Le caractère répétitif de certaines actions pouvant paraître anodines pour les auteurs, a pour effet d'atteindre la dignité, et d'altérer la santé physique ou mentale de l'agent, allant jusqu'à compromettre son activité de travail ainsi que son avenir professionnel.

Par ailleurs, il faut savoir que l'existence d'un rapport hiérarchique n'est pas nécessaire. En effet, le harcèlement moral peut être exercé entre collègues n'ayant aucun rapport hiérarchique.

COMMENT L'IDENTIFIER AU QUOTIDIEN ?

- « Surutilisation » du lien de subordination
Exemple : *couper la parole systématiquement*
- Pratique d'isolement
Exemple : *omission d'informations sur les réunions et/ou invitations...*
- Techniques persécutrices :
Exemple : *contrôle excessif de la durée des pauses, des absences, contrôle des communications téléphoniques*
- « Surutilisation » du pouvoir de direction et d'organisation
Exemple : *surcharge de travail excessive, charge de travail inexistante entraînant la perte de sens au travail, correction de fautes inexistantes, fixation d'objectifs irréalisables en termes de contraintes ou de moyens matériels*



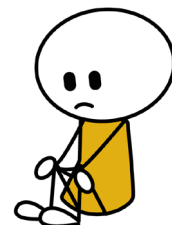
• LES DISCRIMINATIONS

La discrimination se caractérise par un traitement moins favorable d'une personne envers une autre personne dans une situation pourtant similaire pour les deux.

Elle se fonde sur un critère prohibé par la loi.

À ce jour la loi compte 25 critères discriminants :

- 1 L'APPARENCE PHYSIQUE
- 2 L'ÂGE
- 3 L'ÉTAT DE SANTÉ
- 4 L'APPARTENANCE OU NON À UNE PRÉTENDUE RACE
- 5 L'APPARTENANCE OU NON À UNE NATION
- 6 LE SEXE
- 7 L'IDENTITÉ DE GENRE
- 8 L'ORIENTATION SEXUELLE
- 9 LA GROSSESSE
- 10 LE HANDICAP
- 11 L'ORIGINE
- 12 LA RELIGION
- 13 LA DOMICILIATION BANCAIRE
- 14 LES OPINIONS POLITIQUES
- 15 LES OPINIONS PHILOSOPHIQUES
- 16 LA SITUATION DE FAMILLE
- 17 LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉTIQUES
- 18 LES MŒURS
- 19 LE PATRONYME
- 20 LES ACTIVITÉS SYNDICALES
- 21 LE LIEU DE RÉSIDENCE
- 22 L'APPARTENANCE OU NON À UNE ETHNIE
- 23 LA PERTE D'AUTONOMIE
- 24 LA CAPACITÉ À S'EXPRIMER DANS UNE LANGUE ÉTRANGÈRE
- 25 LA VULNÉRABILITÉ RÉSULTANT DE SA SITUATION ÉCONOMIQUE



CE QUE PRÉVOIT LA LOI

Dans le but de protéger les acteurs des collectivités, l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié le statut général de la fonction publique : l'article 6 quater A impose la mise en place dans les structures publiques d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.



CE QUE LE CDG31 PROPOSE

Pour répondre à la demande légale mais surtout à vos besoins, le CDG31 met en place un dispositif :

- de recueil de signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
- d'orientation vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes ;
- de traitement des faits signalés.

QUI PEUT ACTIONNER CE DISPOSITIF ?

- un agent d'une collectivité ou d'un établissement affilié au CDG31
- un agent d'une collectivité ou d'un établissement adhérent au socle de missions article L. 452-39 du CGFP
- un agent d'une collectivité ou d'un établissement non affilié ou non adhérent au socle de missions article L. 452-39 du CGFP ayant fait le choix d'adhérer à la mission « Signalement des actes de violence et discriminations »

COMMENT DÉCLENCHER UNE PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ?

VOUS ÊTES **VICTIME** OU **TÉMOIN** D'ACTES DE VIOLENCES, HARCÈLEMENT, AGISSEMENTS SEXISTES ET/OU DE DISCRIMINATIONS ?

N'hésitez pas à vous faire entendre, une équipe est prête à vous accompagner et à vous écouter.
Pour lancer une procédure de signalement :



05 81 91 94 44



signalement@cdg31.fr

Un formulaire de saisine est à votre disposition sur le site internet du CDG31.



www.cdg31.fr

POUR TOUTE URGENCE APPELER LES SERVICES DE POLICE OU DE GENDARMERIE.



17

ÉTAPES DU DISPOSITIF

- 1 **RÉCEPTION DU SIGNALEMENT**
Un premier pré-accueil téléphonique par un agent du CDG31 formé au recueil de signalement, suivi d'une saisine par courriel à l'adresse suivante : signalement@cdg31.fr
- 2 **ANALYSE DE LA RECEVABILITÉ DE LA DEMANDE**
Lors de cette étape la **saisine** faite en amont sera analysée par la cellule de signalement afin de déterminer la recevabilité ou la non-recevabilité de la demande.
- 3 **ÉTUDE DU DOSSIER PAR UNE CELLULE DE SIGNALEMENT**
Un collège de 2 experts compose la cellule qui analyse les signalements.
Cette analyse peut être étayée si nécessaire par l'expertise d'une équipe interne au CDG31 comportant plusieurs corps de métiers (médecin, juriste, psychologue, etc.).
- 4 **TRAITEMENT DE LA DEMANDE**
L'employeur sera informé mais l'anonymat sera garanti.
Une enquête administrative pourra avoir lieu afin de comprendre les tenants et aboutissants du signalement. Plusieurs actions pourront être entreprises : prise en charge de la victime ou du témoin, proposition de médiation, suivi de l'équipe ou du collectif de travail, etc.
- 5 **ORIENTATION VICTIME/ TÉMOIN**
L'auteur.e du signalement est orienté par le collège, soit directement à partir des éléments de réponses transmis par celui-ci, soit vers les acteurs compétents (autorité territoriale, organisme spécialisé, avocat, etc.) selon la situation.
- 6 **SUIVI DU DISPOSITIF**
Un dispositif de suivi et d'évaluation sera établi sur le long terme avec la collectivité territoriale employeur.

ACTEURS DU DISPOSITIF

L'ensemble du dispositif est piloté par **Sophie TRILLES**, Vice-Présidente du CDG31, en charge de la Santé et Référente Égalité pour le CDG31.

Responsabilité opérationnelle : **Laurent DJEZZAR**, Directeur Général des Services du CDG31

PRÉ-ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE	LE COLLÈGE COMPOSANT LA CELLULE	LES EXPERTS
<p>Agente du CDG31 formée à cet effet</p>	<p>Jean Arnaud Mazères, professeur émérite de Droit Public</p> <p>Claude Beaufiles, magistrat honoraire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Du CDG31 : <ul style="list-style-type: none"> - Juriste statut - Psychologue - Conseiller en prévention - Médecin de prévention • Externes : <ul style="list-style-type: none"> - Organismes spécialisé

LES VIOLENCES ET ATTEINTES À LA PERSONNE

- **VIOLENCES PHYSIQUES**

Elles concernent les actes portant atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Ce type de violence peut avoir des conséquences sur le plan psychologique et physiologique ainsi que des blessures corporelles et mentales.

- **VIOLENCES VERBALES**

Il s'agit de propos à caractère blessant, grossier, violent ou d'incitation à la haine : menaces, injures, outrages ou diffamations.

- **VIOLENCES SEXUELLES**

Il s'agit d'atteintes liées à l'intégrité physique et morale des individus en raison de leur genre ou de leur sexualité. La traduction de ces actes peut se faire par des attitudes moqueuses ou irrespectueuses, par des propos humiliants, injurieux, mais également par des actes plus graves tels que des agressions.

QUALIFICATIONS JURIDIQUES ET SANCTIONS PÉNALES

AGRESSIONS SEXUELLES

TEXTE DE LOI	Constitue également une agression sexuelle, le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers.
RÉFÉRENCE	Article 222-22-2 du Code pénal
SANCTION	Jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende. Peines pouvant être renforcées en cas de circonstance aggravantes. (Articles 222-7, 222-28 du Code pénal)

QUALIFICATIONS JURIDIQUES ET SANCTIONS PÉNALES

VIOL ET TENTATIVE DE VIOL

TEXTE DE LOI	Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.
RÉFÉRENCE	Article 222-23 du Code pénal
SANCTION	Jusqu'à 15 ans d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 20 ans cas de circonstance aggravante.

L'AGISSEMENT SEXISTE

Selon l'article L. 1142-2-1 du Code du travail « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* » Article L. 1142-2-1 du Code du travail.

QUALIFICATIONS JURIDIQUES ET SANCTIONS PÉNALES

OUTRAGE SEXISTE ET SEXUEL

TEXTE DE LOI	Constitue un outrage sexiste et sexuel le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33, 222-31-1-1 et 222-33-2-2, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
RÉFÉRENCE	Article R. 625-8-3 du Code pénal
SANCTION	Une amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe. Les personnes encourent également les peines complémentaires suivantes : 1° La peine de stage prévue aux 1°, 4°, 5° ou 7° de l'article 131-5-1 2° Un travail d'intérêt général pour une durée de vingt à cent vingt heures

QUALIFICATIONS JURIDIQUES ET SANCTIONS PÉNALES

INJURE SEXISTE PUBLIQUE

TEXTE DE LOI	L'injure publique commise soit par des discours, cris ou menaces proférés dans des lieux ou réunions publics, soit par des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou tout autre support de l'écrit, de la parole ou de l'image vendus ou distribués, mis en vente ou exposés dans des lieux ou réunions publics, soit par des placards ou des affiches exposés au regard du public, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Est punie de la même peine l'injure commise dans les mêmes conditions envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap.
RÉFÉRENCE	Article 24 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse
SANCTION	Une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 € et 1 an d'emprisonnement.

QUALIFICATIONS JURIDIQUES ET SANCTIONS PÉNALES

INJURE SEXISTE NON PUBLIQUE

TEXTE DE LOI	L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée Est punie de la même peine l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap.
RÉFÉRENCE	Article R. 625-8-1 du Code pénal
SANCTION	Amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET MORAL

QUALIFICATIONS JURIDIQUES ET SANCTIONS PÉNALES

HARCÈLEMENT SEXUEL NÉ D'ACTES RÉPÉTÉS

TEXTE DE LOI	Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
RÉFÉRENCE	Article 222-33 du Code pénal
SANCTION	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende, pouvant augmenter à 3 ans et 45 000 € d'amendes selon certains cas lorsque les faits sont commis « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions », sur un mineur de moins de quinze ans, sur une personne en situation de particulière vulnérabilité ou dépendante (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité économique ou sociale).

QUALIFICATIONS JURIDIQUES ET SANCTIONS PÉNALES

HARCÈLEMENT SEXUEL NÉ D'UN ACTE UNIQUE

TEXTE DE LOI	Le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Dans le même sens, un acte unique commis à l'encontre d'une même victime par plusieurs personnes constitue également des faits de harcèlement sexuel, et ce même en l'absence de concertation.
RÉFÉRENCE	Article 222-33 du Code pénal
SANCTION	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende, pouvant augmenter à 3 ans et 45 000 € d'amendes selon certains cas lorsque les faits sont commis « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions », sur un mineur de moins de quinze ans, sur une personne en situation de particulière vulnérabilité ou dépendante (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité économique ou sociale).

QUALIFICATIONS JURIDIQUES ET SANCTIONS PÉNALES

HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE

TEXTE DE LOI	Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables.
RÉFÉRENCE	Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566
SANCTION	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende, pouvant augmenter à 3 ans et 45 000 € d'amendes selon certains cas lorsque les faits sont commis « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions », sur un mineur de moins de quinze ans, sur une personne en situation de particulière vulnérabilité ou dépendante (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité économique ou sociale).

QUALIFICATIONS JURIDIQUES ET SANCTIONS PÉNALES

HARCÈLEMENT MORAL

TEXTE DE LOI	Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel constitue un harcèlement
RÉFÉRENCE	Article 222-33-2 à 222-33-2-3 du Code pénal
SANCTION	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende, pouvant augmenter à 3 ans et 45 000 € d'amendes selon certains cas lorsque les faits sont commis « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions », sur un mineur de moins de quinze ans, sur une personne en situation de particulière vulnérabilité ou dépendante (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité économique ou sociale).



LE CDG31
CONSEIL ET EXPERTISE