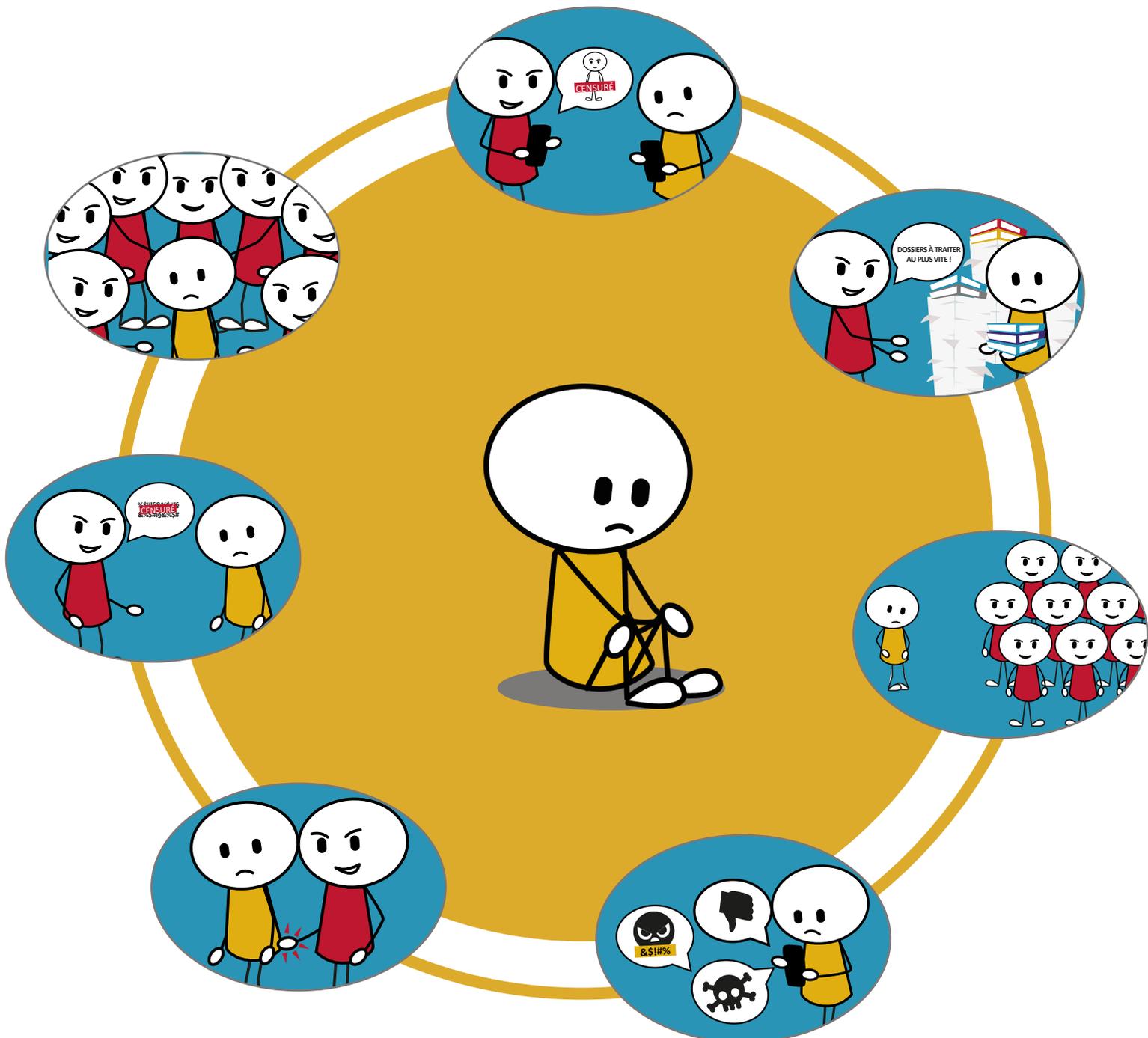


VIOLENCES, DISCRIMINATIONS, HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES : COMMENT LES REPÉRER ? COMMENT LES DÉFINIR ?

LIVRET À DESTINATION
DES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS



SOMMAIRE

POURQUOI UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ?	P.3
CE QUE PRÉCISE LA LOI	P.3
CE QUE LE CDG31 PROPOSE	P.3
QUI PEUT ACTIONNER CE DISPOSITIF ?	P.3
ÉTAPES DU DISPOSITIF	P.4
ACTEURS DU DISPOSITIF	P.5
FINANCEMENT DE LA MISSION	P.5
ANNEXES	P.6
COMMENT DÉCLENCHER UNE PROCÉDURE DE SIGNALEMENT	P.11

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.

Les faits signalés peuvent être liés aux :

- violences (agressions sexuelles, agissement sexistes)
- agissements sexistes
- faits de harcèlement (sexuel, moral)
- discriminations

Se référer aux annexes pour les définitions, qualifications juridiques et sanctions pénales.



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 L. 135-6 du CGFP 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 »

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 mél 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 : **Colette CLAMENS**, Directrice Générale des Services du CDG31

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

FINANCEMENT DE LA MISSION

	DISPOSITIF SIGNALEMENT
Collectivités et établissements publics affiliés au CDG31	Mission réalisée au titre de l'affiliation*
Collectivités et établissements publics adhérents au socle de missions article L. 452-39 du CGFP	Mission réalisée au titre de l'adhésion*
Collectivités et établissements ni affiliés, ni adhérents au socle de missions article L. 452-39 du CGFP	<u>Adhésion</u> : 10€ par agent et par an <u>Facturation</u> : 250€ ou 500€ par dossier traité en fonction de la complexité

*« À titre expérimental pour une durée d'un an, la mission est proposée à titre gratuit pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au CDG31 ainsi qu'aux structures adhérentes au socle de missions article L. 452-39 du CGFP. »

1. 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).

2. AGISSEMENTS SEXISTES

« *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.

3. 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.

• 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 passent plus de temps sur leur lieu de travail qu'avec leurs familles, en ce sens, il est 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.

• 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.

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

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, 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. De même, toucher les seins, les cuisses, le sexe, ou embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une agression sexuelle.
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. (article 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.* » Art. L 1142-2-1 du Code du travail.

QUALIFICATIONS JURIDIQUES ET SANCTIONS PÉNALES

OUTRAGE SEXISTE

TEXTE DE LOI	Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13,222- 32,222-33 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 621-1 du Code pénal
SANCTION	L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe.

QUALIFICATIONS JURIDIQUES ET SANCTIONS PÉNALES

INJURE SEXISTE 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 race ou une religion déterminée
RÉFÉRENCE	article R624-4 du Code pénal
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 race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 4 ^e classe.
RÉFÉRENCE	article R624-4 du Code pénal
SANCTION	Amende prévue pour les contraventions de la 4^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	Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.
RÉFÉRENCE	article. L.1152-1 du Code du travail
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).

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



LE CDG31
CONSEIL ET EXPERTISE