



Violence, discrimination, harcèlement moral et sexuel agissement sexiste

—

Un nouveau dispositif
obligatoire pour agir

Le programme

1

Les notions clés

2

L'obligation de recueil des signalements de victimes ou témoins

3

Le dispositif proposé par le centre de gestion



Les notions clés



Quelques chiffres

30 % des salariés
victimes de
comportements hostiles
au travail

Le **handicap** est le
facteur de
discrimination le plus
répandu sur le lieu de
travail

1 femme sur 5

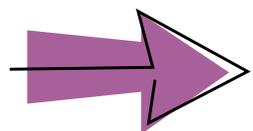
victime de harcèlement sexuel
dans sa carrière

80 % des femmes déclarent subir
des agissements sexistes

Harcèlement moral : 20%
de relaxes, 80% de
condamnations au civil

Les violences

Ensemble d'attitudes traduisant de l'hostilité ou de l'agressivité à l'égard d'autrui, de manière volontaire ou involontaire, qui entraînent une atteinte à l'intégrité physique ou psychique.



Différentes formes

physiques

verbales

sexuelles

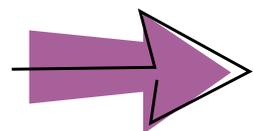


Insulte

Main aux fesses (agression sexuelle)

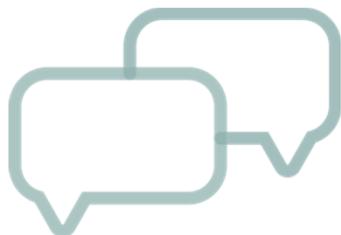
Les discriminations

Traitements défavorables, qui doivent remplir deux conditions cumulatives : être fondés sur un critère défini par la loi, dans un domaine déterminé par la loi (accès à l'emploi, au logement, etc.)



25 critères de discrimination

Âge, sexe, religion, activité syndicale, handicap, situation de famille...



« En tant que femme, je gagne moins que mon collègue homme qui exerce les mêmes missions »

« Ma carrière n'a pas connu d'évolution depuis que je suis représentant syndical »

Les discriminations



La grossesse



L'identité de genre



Le handicap



La situation de famille



Le patronyme



Les mœurs



L'orientation sexuelle



Les opinions philosophiques



La religion



Les caractéristiques génétiques



Les opinions politiques



La domiciliation bancaire



L'état de santé



L'origine



Le sexe



La perte d'autonomie



Le lieu de résidence



Les activités syndicales



L'âge



L'appartenance ou non à une nation



La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère



L'appartenance ou non à une ethnie



L'apparence physique



L'appartenance ou non à un prétendue race



La vulnérabilité résultant de la situation économique

Le harcèlement sexuel

1. Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant et humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.



Lundi matin : « Dis donc Catherine, elle vous va bien cette petite jupe, c'est charmant. »

Jeudi matin : « Vous avez l'air fatiguée Catherine, la nuit a été courte ? Vous avez fait des folies ? »

Le harcèlement sexuel

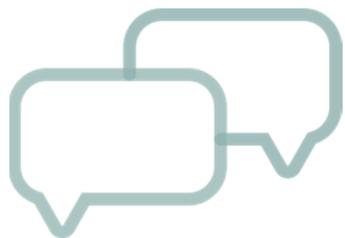
2. Fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



« Si vous êtes gentille Brigitte, le président pensera à votre régime indemnitaire ».

Le harcèlement sexuel

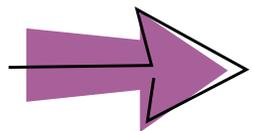
3. Propos ou comportements à connotation sexuelle qui deviennent insupportables, même si la victime n'est pas directement visée.



Calendriers pornographiques affichés dans un atelier
Remarques sexuelles ou mimes d'actes sexuels dans un open-space.

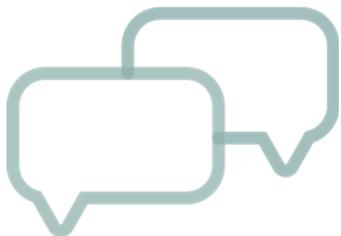
Le harcèlement moral

Agissements répétés, qui ont pour objet ou pour effet, une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de l'agent, d'altérer sa santé physique et mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.



Différentes formes

Individuel, organisationnel



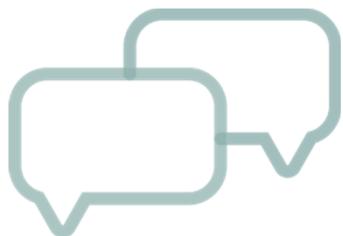
Critiques incessantes, propos dévalorisants, insultes, menaces

Refus de toute communication

Absence de travail, charge de travail excessive

Les 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, offensant ou humiliant.

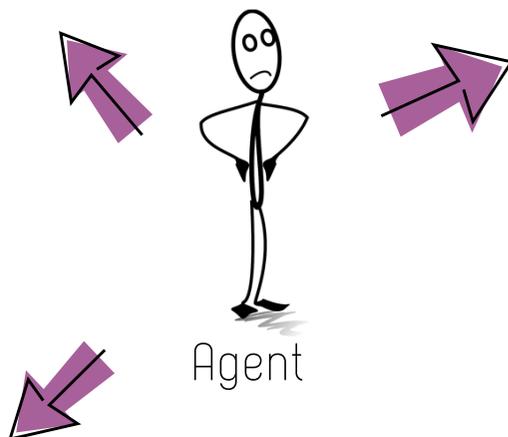


« Sylvie, je suis contente de vous, pour une femme, vous gérez vraiment bien votre équipe. »

« Vous connaissez la différence entre une femme et un ordinateur ? »

Responsabilités et sanctions

RESPONSABILITÉ CIVILE
dommages et intérêts

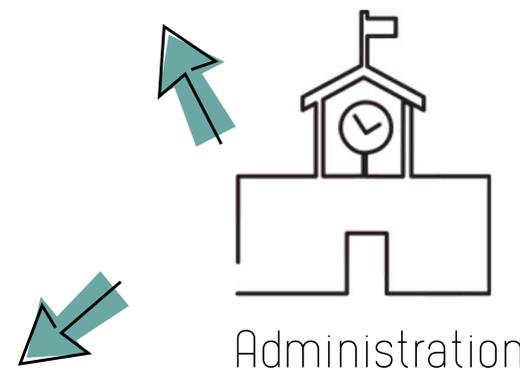


Agent

SANCTIONS PÉNALES

harcèlement moral, harcèlement sexuel, agression sexuelle, injure, diffamation, outrage, menaces, coups et blessures volontaires, exhibition, attouchements, viol...

RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE
dommages et intérêts



Administration

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

avertissement, blâme, exclusion temporaire, abaissement d'échelon, rétrogradation, retraite d'office, licenciement, révocation.

RESPONSABILITÉ PÉNALE

harcèlement moral, mise en danger d'autrui, ...



DÉNONCIATION CALOMNIEUSE

Sanctions disciplinaires

Sanctions pénales



Vos questions

Nos réponses



2

L'obligation de recueil
des signalements de
victimes ou témoins



Les dispositions juridiques



Une nouvelle obligation issue de la Loi de transformation de la Fonction Publique de 2019

[Article 6](#) quater A de la loi du 13 juillet 1983

[Décret n° 2020-256](#) du 13 mars 2020



RECUEIL DES
SIGNALEMENTS
EFFECTUÉS PAR LES
VICTIMES OU
TÉMOINS

1

ORIENTATION VERS
LES SERVICES
D'ACCOMPAGNEMENT
DE SOUTIEN

2

ORIENTATION VERS
LES AUTORITÉS
COMPÉTENTES POUR
PRENDRE DES
MESURES DE
PROTECTION ET
TRAITER LES FAITS

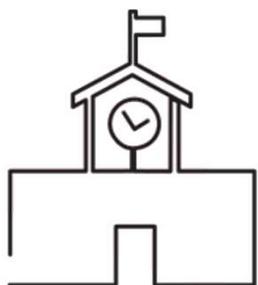
3

Mettre en place un protocole

Objectif : définir l'ensemble du dispositif

Modalités selon lesquelles l'auteur :

- adresse son signalement
- fournit les faits, informations ou documents
- fournit les éléments permettant un échange



1

Recueil du signalement

- mesures pour informer de la réception du signalement
- modalités d'information des suites qui y sont données

2

Prise en charge des agents victimes :

- nature des dispositifs mis en œuvre
- modalités d'accès à ces services

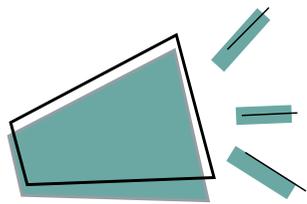
3

Traitement du signalement :

- modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente
- nature des mesures de protection
- suivi du traitement des faits signalés

L'information des agents

L'autorité territoriale informe les agents sur :



- l'existence du dispositif de signalement,
- les procédures prévues,
- les modalités pour y avoir accès.

La confidentialité du dispositif

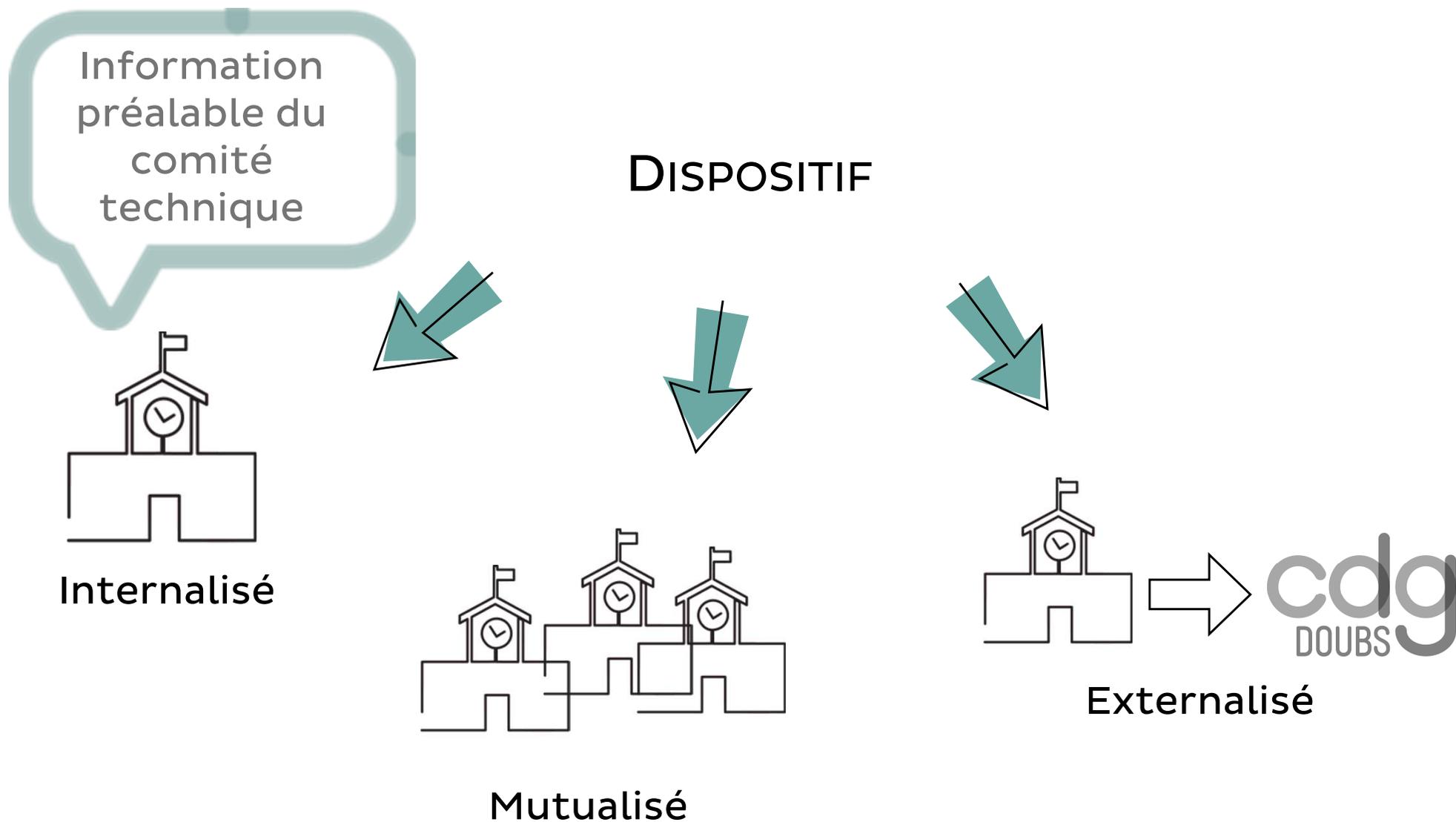
Garantir la stricte confidentialité



Des informations recueillies

Des informations communiquées aux agents,
victimes, témoins ou auteurs

Les autorités compétentes





Vos questions

Nos réponses

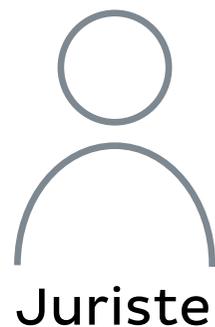
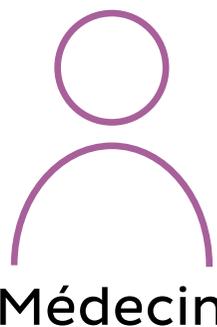


3

Le dispositif proposé par
le centre de gestion



La cellule du centre de gestion



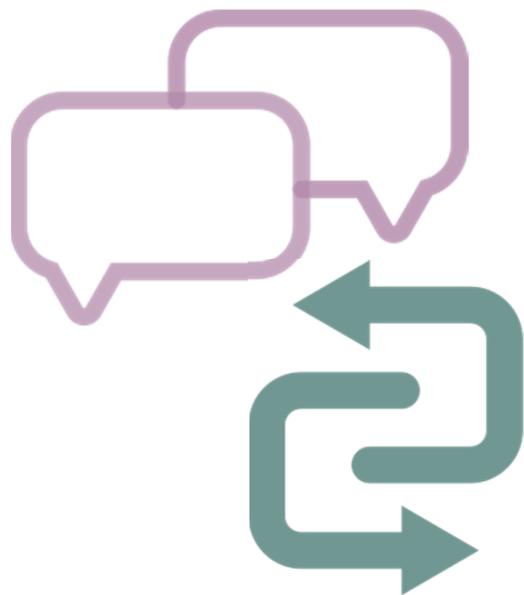
Expertise

Pluridisciplinarité

La démarche

La victime, le témoin

Complète et envoie le formulaire de signalement



Le référent du centre de gestion

Recueille le signalement

Échange avec la victime

Orienté la victime vers un suivi
médical,
psychologique,
social,
juridique

La démarche

La cellule du centre de gestion

Analyse le signalement

Expose les faits à l'employeur lors d'une réunion

Propose en concertation des actions à mener



Exemples :

protection fonctionnelle

enquête administrative

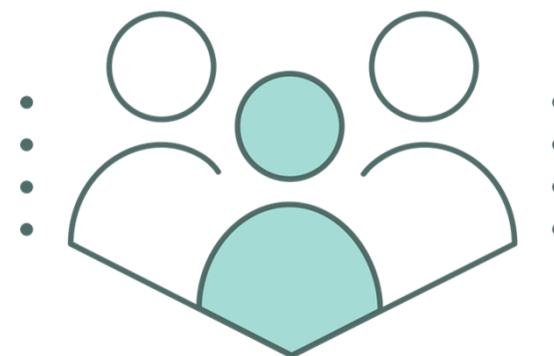
changement d'affectation, suspension

dépôt de plainte auprès de la

gendarmerie

médiation

...



Discrétion

Confidentialité

Réactivité

Prise en compte globale de la situation

Retour personnalisé et adapté

Conformité RGPD

Mettre en place le dispositif



Adhérer

Délibération

Signature de la convention

Communiquer

Plaquettes, affiches

Mise à disposition des formulaires



**Prestation prise en charge
au titre de la cotisation
obligatoire**

**Seules des interventions
complémentaires (ex :
médiation) peuvent donner
lieu à une facturation**



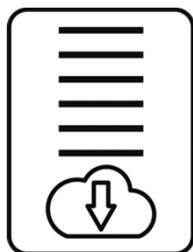
Vos questions

Nos réponses

Contacts et liens utiles



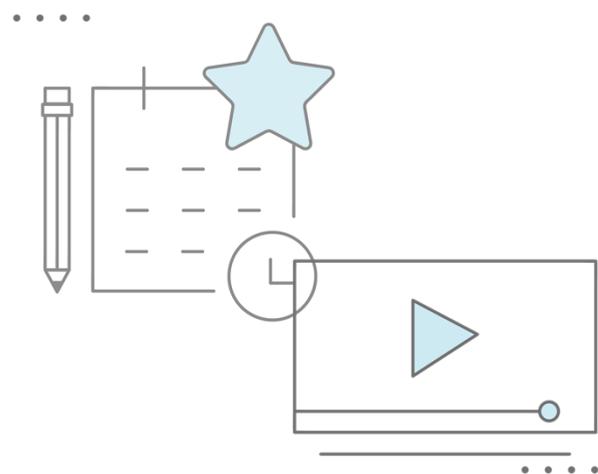
signalement@cdg25.org



[Téléchargez le modèle de délibération](#)



Plus d'infos sur www.cdg25.org



le 10 JUIN

Suivez notre webinar dédié à
L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

Le centre de gestion,
votre partenaire RH

