

**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

ATOME DE SAVOIRS / HAUTS-DE-FRANCE

**Comprendre,  
agir et prévenir  
la discrimination et  
les violences sexistes  
et sexuelles** dans les  
établissements publics  
de santé



**COMPRENDRE, AGIR ET PRÉVENIR ENSEMBLE**

---

# Sommaire

<b>LES JOURNÉES EN IMAGES</b> .....	P. 04
<b>REPÈRES PSYCHO-SOCIAUX</b> .....	P. 06
<b>REGARDS D'EXPERTS</b> .....	P. 08
<b>FOCUS SUR</b> .....	P. 10
<b>REPÈRES JURIDIQUES</b> .....	P. 11
<b>QUESTIONS À</b> .....	P. 13
<b>EN PRATIQUE</b> .....	P. 15
<b>RETOURS D'EXPÉRIENCE</b> .....	P. 16
<b>L'OFFRE ANFH</b> .....	P. 18
<b>POUR ALLER PLUS LOIN</b> .....	P. 20

---

# ATOME DE SAVOIRS

Mars 2024

**Directrices de la publication :**

Nathalie Richet et Sofia Gaillard -  
ANFH Hauts-de-France

**Conception, rédaction & photos :**

Agence Kogito

**Réalisation :** Supersoniks

*L'ANFH remercie  
tous les participants,  
intervenants et  
prestataires pour leur  
contribution au succès  
de cette journée.*

## Édito

par

**Guillaume von der Weid,**  
**Philosophe**  
**en éthique médicale**

Les discriminations et les violences sexistes et sexuelles sont omniprésentes et cachées, multidimensionnelles et concrètes, sociales et intimes. C'est leur hybridité qui les rend difficiles à identifier et à résoudre.

Elles émergent d'une tendance psychologique à schématiser l'expérience pour la rendre plus lisible, catégorisant les individus autour de stéréotypes, se durcissant en préjugés puis en discriminations effectives. Cette tendance à dévaloriser des individus conduit non seulement à une rupture d'égalité, mais à des maltraitances, en particulier à l'égard des femmes.

Or ces abus sont renforcés par des représentations culturelles (la "culture du viol", les traditions machistes) et des rapports de force structurels (subordination, impunité, solidarité entre personnels) qui laissent les individus désemparés, ne sachant nommer des abus qui paraissent s'inscrire dans une norme et se dissimuler dans une prééminence. C'est là que le droit trouve son rôle de mise au jour des comportements abusifs par la médiation, le signalement, les plaintes administratives et pénales, les recours. Le droit agit ainsi comme des lunettes révélant les abus de pouvoir que l'intimidation, les préjugés culturels, parfois partagés par les victimes elles-mêmes, maintenaient dans le flou.

Enfin, ce sont les rapports de forces sociaux, la hiérarchisation des statuts, la division sexuelle du travail qui, se superposant à l'emprise des harceleuses/eurs, dissuadent les victimes de faire appel aux organes de contrôle, de peur de redoubler le mal de l'abus par le mal de la plainte, les conduisant ainsi à intérioriser la maltraitance en somatisation.

Quand c'est le collectif qui dysfonctionne, deux ressources s'imposent : la parole qui nomme et les tiers qui qualifient. C'est la libération de la parole qui, enclenchant une auto-correction collective (cf. "#metoo"), permettra de transformer les rapports de force abusifs en relations de travail réflexives et respectueuses.



## DEUX JOURNÉES RÉGIONALES

Amphithéâtres pleins. Le 30 novembre à l'Institut Gernez Rieux (IGR) du CHU de Lille et le 1<sup>er</sup> décembre 2023 dans l'auditorium Croix-Rompue du Crédit Agricole d'Amiens, près de 500 personnes ont répondu à l'invitation de l'ANFH Hauts-de-France pour ses journées régionales. Ces salles combles témoignent de l'intérêt suscité par la thématique choisie par l'ANFH : Comprendre, agir et prévenir la discrimination et les violences sexistes et sexuelles dans les établissements publics de santé. Deux journées riches en échanges et rythmées par les interventions de psychologues, de juristes et d'avocats, de responsables RH ou des affaires juridiques. Mécanismes psycho-sociaux à l'origine des discriminations et des violences, définitions juridiques, obligations légales de l'administration, impacts sur la santé, outils et ressources pour mieux lutter contre les violences : voilà autant de sujets abordés lors de ces rencontres.



## Les journées en images



*"Les discriminations et les violences sexistes et sexuelles au travail sont des sujets de société qui touchent nos représentations et notre rapport au monde, qui interrogent nos valeurs et notre identité. Comprendre ces phénomènes est l'un des moyens pour les prévenir et mieux agir collectivement"* souligne en introduction Christophe Blanchard, président (FHF) de l'ANFH Hauts-de-France.

*"C'est aussi pour nous, acteurs du monde sanitaire et médico-social, un sujet qui est au cœur de la cohésion des équipes. Respecter tous les agents dans leur intégrité physique et morale contribue à réduire les dysfonctionnements et à maintenir une bonne qualité de vie au travail"* rappelle Charlotte Wallaert, vice-présidente (CGT) de l'ANFH Hauts-de-France.



Chacune des journées a réuni près de 250 agents : aides-soignants, IDE, cadres de santé, responsables et directeurs, psychologues, techniciens, cadres socio-éducatifs... Ils ont été nombreux à souligner des *"interventions de grande qualité, très intéressantes et enrichissantes"*.



Invités par l'ANFH, le CIDFF, le Défenseur des droits, SOS homophobie et France Assos Santé ont tenu des stands afin d'échanger avec les participants, de partager des bonnes pratiques et de présenter des outils et ressources.

Mélanie Sandt et Gregory Allaeys, comédiens de la Compagnie de théâtre "La Belle Histoire", ont illustré avec humour et justesse la réalité des actes discriminatoires et des violences sexistes et sexuelles : les "blagues" qui font souffrir, le harcèlement et son impact sur l'intimité, la gêne des victimes et les stratégies d'évitement qu'elles adoptent...



*"Les rendez-vous comme ces journées régionales sont importants pour améliorer tous ensemble nos pratiques afin de changer les mentalités et de faire en sorte que les discriminations et les violences au travail ne soient plus banalisées"* témoigne Chrysoula Malisianou, juriste au Défenseur des Droits.



# Repères psycho-sociaux

## PRÉJUGÉS, STÉRÉOTYPES : D'OÙ VIENNENT LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ?

Entretien croisé avec Julie Delporte, psychologue sociale du travail et des organisations, et Iléana Heranger, psychologue clinicienne au CHU d'Amiens.



Julie Delporte, psychologue sociale du travail et des organisations

### Comment définir la discrimination et d'où vient-elle ?

**Julie Delporte :** La discrimination est un comportement qui consiste à traiter différemment et défavorablement une personne uniquement en raison de son appartenance à un groupe. Tout part de la catégorisation sociale, des "cases" dans lesquelles nous regroupons des individus en fonction d'attributs qu'ils possèdent en commun : le genre, l'apparence, l'origine ethnique, l'âge, le métier... C'est un processus naturel qui nous permet de nous adapter rapidement à un environnement nouveau et aux personnes que nous ne connaissons pas. La catégorisation sociale est aussi à l'origine des stéréotypes, des caractéristiques supposément attribuées à un groupe : les femmes sont "chaleureuses" et les hommes "ambitieux". Quand ces croyances se transforment en attitude négative cela devient un préjugé. Enfin, il

s'agit d'une discrimination si l'attitude se traduit par des actes, comme une promotion refusée à une femme car elle ferait moins preuve d'initiative. Là c'est du sexisme, une discrimination selon le genre.

### Quelle est l'influence de la société sur les comportements discriminatoires ?

**Julie Delporte :** Les stéréotypes sont entretenus par la société. Ils sont véhiculés par l'école, le milieu professionnel, les médias et vont petit à petit s'ancrer dans nos esprits.

**Iléana Heranger :** La psychologie des groupes façonne la psychologie individuelle. Si on ne s'intéresse pas à l'origine des personnes, aux groupes dans lesquels elles évoluent ou aux préjugés et déterminants sociaux auxquels elles peuvent être confrontées, il nous manque



Iléana Heranger, psychologue clinicienne au CHU d'Amiens

## La pensée sexiste banalise le comportement violent

un aspect essentiel pour comprendre et accompagner les victimes. La division sexuelle du travail – l'idée selon laquelle il y aurait des métiers féminins et masculins et une hiérarchisation entre - ou le "plafond de verre" sont des concepts récurrents dans les consultations de souffrance au travail et qui impactent les personnes avant même l'événement déclencheur du trouble. À l'inverse, c'est bien souvent grâce à des mouvements sociétaux tels que *MeToo* que la législation et les comportements évoluent.

### Les stéréotypes de genre peuvent-ils conduire à des violences sexistes et sexuelles ?

**Iléana Heranger :** Les travaux sur le contrôle coercitif montrent qu'il y a un continuum des violences. Les agresseurs - presque exclusivement des hommes - installent un climat de peur et de domination basé sur les stéréotypes de genre qui, quand il y a un passage à l'acte, légitime la violence. Les situations de

violence, notamment de harcèlement sexuel, ne sortent pas de nulle part : on retrouve un contexte de blagues sexistes, d'ambiances lourdes, d'abus de pouvoir - avec souvent des situations de contrainte économique. La pensée sexiste justifie le comportement violent. Il y a rarement un passage à l'acte sans un environnement qui le permette.

### Les établissements de santé sont-ils exempts de toutes ces violences ?

**Iléana Heranger :** Avec l'idée que le monde de la santé s'inscrit dans un idéal de justice ou de pureté, il y a une forte connotation morale positive à être soignant. Pourtant c'est un milieu qui n'est pas dénué de préjugés et de hiérarchisation des rapports sociaux.

**Julie Delporte :** Les exemples observés sur le terrain sont nombreux : une directrice d'EPHAD qui refuse de positionner un agent à l'accueil en raison de son surpoids car "il présentait mal" ; un médecin qui estime que c'est à une soignante et non pas un soignant de s'occuper d'un patient homosexuel ; un patient qui refuse d'être soigné par un soignant d'une autre origine ethnique...



# Regards d'experts

LA PAROLE À SOS HOMOPHOBIE, FRANCE ASSOS SANTÉ ET LE CIDFF

Conviés par l'ANFH, des spécialistes des questions de discriminations et de violences sexistes et sexuelles ont partagé auprès des participants leurs connaissances et leurs ressources.



Romain Bammez

**Informier pour lutter  
contre les préjugés  
et le manque  
de connaissances**



**Romain Bammez**  
Délégué territorial,  
SOS Homophobie

**FO** *"L'enjeu d'information est important car les discriminations liées aux LGBTIphobies proviennent de préjugés et d'un manque de connaissances.*

*Comme tous les milieux professionnels genrés, le monde de la santé est lui aussi impacté par ces discriminations qui prennent souvent la forme de "blagues" très douloureuses pour les victimes."*

**Ressource utile :**

[La Boîte à outils de SOS Homophobie pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTI au travail](#)



---

Les questions liées  
aux discriminations  
ou refus de soins  
augmentent

---



**Maxime Cattez**  
Coordinateur régional,  
France Assos Santé

🔑 "Les discriminations sont une réalité dans le monde de la santé. Le rapport 2022 de notre Observatoire sur les droits des malades souligne que les discriminations ou refus de soins représentaient environ 5 % des sollicitations des usagers, soit une augmentation de près de 20% entre 2021 et 2022.

Nous avons par ailleurs menée une enquête sur le sujet des discriminations en santé. Plus d'un quart des 187 répondants ont indiqué qu'eux ou un proche ont déjà été victime de discrimination dans leur accès aux soins."

Ressource utile :

[Le rapport 2022 de l'observatoire France Assos Santé sur les droits des malades](#)

**Valentine Delahaye**  
Chargée de missions,  
Centre d'Information des Droits  
des Femmes et des Familles  
(CIDFF)

🔑 "Les agents des établissements de santé peuvent jouer un rôle clé dans l'identification des situations de violence et d'inégalité ainsi que pour orienter les personnes."

Nous constatons un nombre croissant de demandes de formation de la part de cadres et de managers qui se sentent désarmés face aux violences."

Ressource utile :

[Le catalogue de formation de la Fédération régionale des CIDFF Hauts-de-France](#)

---

Les agents de santé ont  
un rôle clé à jouer dans  
l'identification des  
situations de violence

---





# Focus sur

## LE DÉFENSEUR DES DROITS : UNE INSTITUTION AUX COTÉS DES VICTIMES

Créé en 2011, le Défenseur des droits est chargé de défendre les droits des citoyens notamment contre les discriminations. Explications avec Yves Teysseidou, délégué du Défenseur des droits.

**Q** "Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante chargée de lutter contre les discriminations, de la défense des droits et libertés dans le cadre des relations avec les administrations, de la défense et de la promotion des droits de l'enfant, du respect de la déontologie de la sécurité et de l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte. En 2022 nous avons reçu près de 226 000 sollicitations et plus de 100 000 appels. Chaque année, nous sommes saisis de plus de 100 000 réclamations dont une grande partie concerne des actes discriminatoires. La saisine du Défenseur des droits est gratuite.

Le Défenseur des droits dispose de moyens d'investigation. Nous pouvons demander des informations et des pièces, auditionner toute personne dont le concours nous paraît utile et faire des vérifications sur place. Nos enquêtes se déroulent toujours en confrontant les points de vue.

**»** *Notre avis est "suivi" par les juridictions dans plus de 80% des cas*




Nous avons également le pouvoir d'agir auprès des administrations pour mettre en place un processus de règlement amiable et de médiation par exemple. Au terme d'une instruction contradictoire, nous avons aussi la possibilité de faire toute recommandation individuelle ou générale aux personnes morales mises en cause : indemniser les réclamants, proposer l'engagement de poursuites disciplinaires, former les encadrants, demander l'engagement d'enquêtes administratives en cas de signalement... Enfin, à la demande d'une juridiction ou d'une des parties, nous pouvons présenter nos analyses et observations auprès de la juridiction. Notre avis ne lie pas le juge mais il est « suivi » dans plus de 80 % des cas."



*Yves Teysseidou, délégué du Défenseur des droits*

Que dit la loi en matière de discrimination ? Vers quelle juridiction faut-il se tourner ? Éléments de réponse avec Chrysoula Malisianou, juriste au Défenseur des droits, et Maître Florian Diani, avocat au barreau de Paris, spécialiste en droit public.

 *"Le Défenseur des droits ne pousse pas à saisir le juge pénal mais plutôt le juge administratif car les poursuites et condamnations pénales sont faibles et les peines prononcées finalement clémentes en matière de discriminations"* lance Chrysoula Malisianou. De plus, *"le droit administratif est plus facilitant pour les victimes et vise à balayer un maximum de situations"* confirme Florian Diani.

Ainsi, le droit administratif prévoit une protection contre les discriminations indirectes : des mesures, critères ou pratiques en apparence neutres mais susceptibles d'entraîner un désavantage particulier pour certaines personnes en raison d'un critère prohibé par la loi dans un domaine déterminé par la loi. Il s'agit par exemple d'imposer des conditions de taille identiques pour les hommes et les femmes. *"Bien que très nombreuses au travail, le code pénal ne les réprime pas car il est nécessaire de prouver l'intention discriminatoire"* explique Chrysoula Malisianou.

En droit administratif l'aménagement de la preuve est également favorable au demandeur. *"Un faisceau d'indices, des éléments qui laissent présumer l'existence d'une discrimination, permettent de renverser la charge de preuve. C'est alors à l'administration de prouver qu'il n'y pas eu de discrimination"* souligne Florian Diani. Ce basculement de la charge de la preuve ne s'applique pas en droit pénal.

---

### QUE DIT LE CODE PÉNAL ?

Le code pénal est précis : constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en se fondant sur un ou plusieurs des **25 motifs discriminatoires** listés dans l'article 225-1 (origine, âge, orientation sexuelle, apparence physique...) pour commettre un comportement interdit par l'article 225-2 tel que le refus d'embaucher, le licenciement d'une personne ou la subordination d'une offre d'emploi, d'une demande de stage ou d'une période de formation à l'un des critères interdits par la loi. La discrimination est alors punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.



# Repères juridiques

## LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

De l'injure au viol en passant par l'outrage sexiste ou l'exhibition sexuelle, les violences sexistes et sexuelles sont nombreuses. Focus sur deux des violences les plus communes en environnement professionnel selon le Défenseur des droits : le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

### Le harcèlement sexuel



Deux types de harcèlement sexuel sont distingués par la loi :

- Les propos ou agissements à connotation sexuelle répétés ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. *"Les conséquences du comportement sur la victime sont importantes"* souligne Chrysoula Malisianou. La juriste rappelle également qu'il y a répétition à partir de deux actes, que le harcèlement sexuel peut être commis hors du temps et du lieu de travail ou *"que des signes non verbaux et des attitudes peuvent également servir à caractériser des faits de harcèlement sexuel"*.
- Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit de l'auteur ou d'un tiers. *"La notion de pression grave recouvre des situations dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie d'un avantage - emploi, augmentation - ou d'éviter une situation dommageable telle qu'un licenciement. Pour faire simple, c'est le chantage sexuel."*

### L'agression sexuelle



Il s'agit d'une atteinte sexuelle sans pénétration commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace. Les agressions sexuelles sont des attouchements imposés sur le sexe ou des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles : fesses, seins, cuisses, bouche. *"Des contacts sur des zones non sexuelles peuvent aussi être considérés comme une agression sexuelle : faire des caresses sur le bras tout en tenant des propos déplacés constitue un acte d'agression sexuelle."*

---

### LE CONSENTEMENT

Le Défenseur des droits l'assure :

*"La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite qu'elle n'était pas consentante. Un silence permanent face aux agissements, une gêne manifeste, des conduites d'évitement sont assimilables à une absence de consentement."*

---


### 1 femme sur 3

### a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail

Report Ifop pour la Fondation Jean Jaurès/FEPS, octobre 2019




## Les femmes sont-elles plus concernées que les hommes par les violences sexistes et sexuelles au travail ?

 1 femme en emploi sur 40 serait touchée par le harcèlement sexuel au travail pour 1 homme sur 80<sup>1</sup>. Parmi ces femmes, 8 sur 10 ont subi à plusieurs reprises des propos ou attitudes à caractère sexuel tels que des questions sur la vie privée, des remarques salaces, des mimes de gestes sexuels ou la diffusion d'images pornographiques. 4 sur 10 ont fait l'objet de propositions sexuelles insistantes malgré leur refus.

<sup>1</sup> Enquête Virage réalisée en 2015 par l'Institut national d'études démographiques - INED

## Comment expliquer cette situation ?

 Adopter une approche du milieu du travail par le genre permet de constater un impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. Différentes notions peuvent aider à comprendre : d'abord le sexisme qui induit dans la société une répartition genrée des rôles ainsi que des rapports de domination. Le monde du travail n'est pas exempt de ces rapports sociaux qui, sur le plan comportemental et de la pensée, s'inscrivent à partir de cette répartition genrée des rôles entre femmes et hommes.

---

 **Il y a un impact différencié de l'exposition au risque de violence en fonction du sexe**

---



Cette division sexuelle du travail postule qu'il y a des métiers d'hommes et des métiers de femmes et qu'un métier d'homme vaut plus qu'un métier de femme. Les femmes étant majoritairement assignées aux métiers du "care" souvent déqualifiés et peu rémunérés puisque les compétences féminines sont pensées comme naturelles.

Toutes les études soulignent cette persistance de la répartition sexuée du travail et l'absence de valorisation sociale des métiers féminins. À cela s'ajoute la surdité de l'organisation du travail aux impondérables familiaux qui incombent quasi systématiquement aux femmes : les absences qui en découlent, tout comme les congés maternités, sont considérées comme de l'absentéisme féminin.

---

“ **Les violences sexistes et sexuelles déstructurent les collectifs de travail** ”

---

”

## Quelles sont les conséquences de ces violences sur la santé des victimes ?

Les impacts sont multiples. Sur le plan psychologique, cela peut créer un sentiment de détresse, de l'anxiété, du stress, de la culpabilité, de la honte et une dévalorisation de soi. Sans cadre de référence pour penser ce qui relève du champ social, les victimes estiment que leur souffrance est entièrement de leur responsabilité personnelle et individuelle. À long terme des névroses, des atteintes profondes de la personnalité, des tableaux dépressifs et des troubles de stress post-traumatique peuvent également survenir et aboutir à des suicides.

Sur la santé physique, le stress créé par les violences sexistes et sexuelles peut provoquer des troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion et, chez les femmes, favorisent le diabète ainsi que les maladies cardio-vasculaires. Les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles peuvent également souffrir de cervicalgies ou encore d'atteintes gynécologiques.

## Impactent-elles l'organisation de travail ?

Les faits de harcèlement sexuel ou les agissements sexistes déstructurent les collectifs de travail. En créant de l'épuisement professionnel, elles provoquent une diminution des performances individuelles et collectives, du *turnover* et donc une perte de compétences. Pour les établissements de santé, elles peuvent alors porter atteinte à la qualité des soins.





Protéger et prévenir. Voilà en synthèse les obligations de l'administration. Mais quelles mesures concrètes doivent-elles mettre en place ? Le point avec Maître Florian Diani.

### L'enquête administrative

*"Dès que l'administration est informée des faits, elle a l'obligation d'intervenir. Comment ? D'abord en vérifiant les faits au moyen notamment d'une enquête administrative"* explique Florian Diani. L'enquête administrative vise à établir la matérialité de faits et de circonstances.

### La protection fonctionnelle

En cas de violence, d'harcèlement ou encore d'injure contre un agent, l'administration employeur doit mettre en œuvre la protection fonctionnelle. *"Elle couvre trois dimensions. D'abord l'assistance de l'agent qui souhaite déposer plainte (soutien psychologique, prise en charge des frais d'avocat). L'administration doit ensuite prendre toutes les mesures nécessaires pour que les faits cessent. Enfin, elle doit réparer le préjudice y compris si elle n'est responsable de rien."*

### Le dispositif de signalement

*"Plus globalement, l'administration doit mettre en œuvre des mesures de prévention, instaurer une lutte active contre la discrimination, favoriser un climat d'inclusion et sensibiliser ses agents à travers par exemple la diffusion de guides, de formations, etc."* Elle doit notamment mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes.



Maître Florian Diani

### L'égalité entre les sexes et l'inclusion des travailleurs handicapés

L'administration doit aussi respecter la parité et mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, elle doit lutter contre les discriminations liées au handicap, *"notamment en prenant des mesures concrètes (adaptation ou aménagement de poste, reclassement, formations...) pour permettre aux agents TH d'accéder à l'emploi ou de se maintenir dans l'emploi."*



# Retours d'expérience

METTRE EN ŒUVRE UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Le CHU de Lille et le CHI Compiègne-Noyon reviennent sur la mise en œuvre de leur dispositif de signalement destiné aux agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.



## "Favoriser la parole des victimes"

Par Catherine Thomas, directrice des affaires juridiques au CHU de Lille

■ "Dès 2018, l'établissement a inscrit dans son projet social le sujet de la protection des professionnels contre les violences sexuelles et sexistes. Parmi nos outils figurait le dispositif de signalement qui a été formalisé en 2021 en désignant la Direction juridique (DAJ) comme référente sur les violences sexuelles et sexistes. L'objectif est de favoriser la parole des victimes en mettant à leur disposition un premier contact de proximité. Le principal élément qu'est venu combler ce dispositif est l'anonymat des signalements. Il y a toujours eu quelqu'un pour écouter mais pas dans les conditions de discrétion souhaitées.

Pour mobiliser le dispositif, les agents composent un numéro qui les met en relation avec le secrétariat de la DAJ. Nous les recevons sur rendez-vous en garantissant la confidentialité – sauf s'il s'agit d'un délit ou d'un crime alors nous sommes tenus d'en informer le procureur. Pendant cet entretien nous fournissons toutes les informations nécessaires sur la qualification possible des faits, sur la protection fonctionnelle, etc.


La question qui se pose ensuite est de savoir si la victime souhaite donner suite et transmettre son témoignage à la direction compétente. Si c'est le cas, nous recueillons son témoignage par écrit et le transmettons à la DRH et/ou à la DAMHU. En fonction des situations ces dernières peuvent lancer une enquête administrative ou des poursuites disciplinaires.



Le dispositif est aujourd'hui connu et les agents s'en sont emparés. Nous avons enregistré 9 signalements en 2022 et 14 en 2023. Entre 2018 et 2021, 19 dossiers ont été traités. 13 ont donné lieu à une enquête administrative et 3 à des révocations."

## "Les référents harcèlement jouent un rôle important"

*Par l'équipe du CHI Compiègne-Noyon*

 "L'obligation réglementaire de mettre en œuvre un dispositif de signalement a participé à l'élaboration en 2021 d'un plan d'action Égalité Femmes-Hommes. Il a été réalisé en concertation avec les cadres, la direction des affaires médicales et les organisations syndicales, ainsi qu'avec l'appui de l'ANFH.

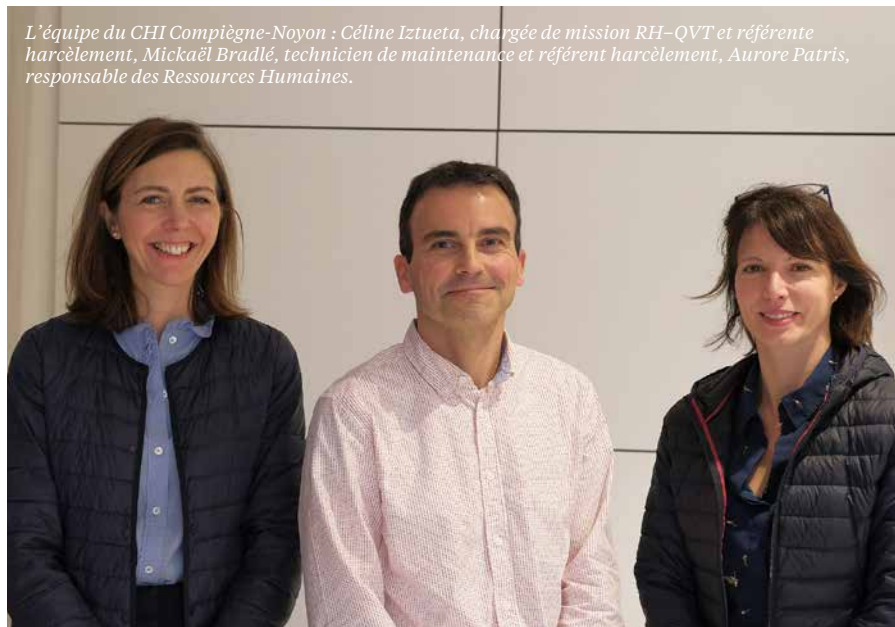
Pour faire un signalement, les agents remplissent un formulaire qu'ils peuvent retirer auprès de la DRH, des référents harcèlement, sur l'intranet ou via une adresse mail. Conçu avec le psychologue du travail, ce formulaire rappelle le cadre réglementaire et permet aux agents de décrire les faits, d'indiquer s'ils ont des éléments de preuves comme des

témoins ou si des actions ont déjà été menées par l'encadrement ou auprès de l'administration.

Nous agissons dans les plus brefs délais. Nous analysons d'abord la situation de façon confidentielle. Si le signalement est recevable nous lançons alors des entretiens voire une enquête administrative. Les entretiens sont réalisés par les référents harcèlement qui jouent un rôle important. Ce sont eux qui accueillent les personnes, les rassurent, les orientent, coordonnent les opérations et font en sorte qu'elles aboutissent dans les meilleures conditions.

Un accompagnement des agents est réalisé en lien avec le service de santé au travail et la DRH. Une évaluation de l'état de santé physique et mental est effectuée et un accompagnement psychologique est proposé. La prise en charge administrative se matérialise par une déclaration d'accident de service qui reconnaît le caractère professionnel de l'agression et la protection fonctionnelle est mise en œuvre en cas d'agression. Enfin, selon le niveau de qualification du signalement, des mesures RH sont prises envers les agresseurs."

*L'équipe du CHI Compiègne-Noyon : Céline Iztueta, chargée de mission RH-QVT et référente harcèlement, Mickaël Bradlé, technicien de maintenance et référent harcèlement, Aurore Patris, responsable des Ressources Humaines.*





# L'offre ANFH

**FORMER ET ACCOMPAGNER LES AGENTS  
ET ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH**

La formation, la sensibilisation et l'accompagnement aux changements de pratiques dans les organisations de travail font partie des solutions pour lutter contre les actes discriminatoires et les violences sexistes et sexuelles. En ce sens, l'ANFH met à la disposition des établissements un panel d'outils et de dispositifs.



## QVT-anfh.fr : la plateforme d'enquêtes sociales

Mesurer le climat social des établissements et connaître la perception des agents sur leur qualité de vie au travail. Recueillir la perception des agents sur la question de l'égalité professionnelle et sur les discriminations au sein de leur établissement. Voilà les différents objectifs de la plateforme [qvt-anfh.fr](http://qvt-anfh.fr) qui propose aux établissements des enquêtes sociales clé en main.



## Egal PRO : mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle

Dispositif d'accompagnement RH, Egal PRO aide les établissements à déployer leur politique d'égalité professionnelle. Intégralement financé sur les fonds mutualisés, il s'articule autour de deux axes : la réalisation d'un diagnostic et l'accompagnement à la réalisation d'un plan d'actions par un prestataire puis la formation des acteurs de l'établissement.

## Formation "Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH"

Lancée en 2024, cette nouvelle formation comprend deux modules. Intitulé "Comprendre, repérer les situations de violences sexistes et sexuelles et orienter les victimes", le premier s'adresse à tous les agents. Le second module est quant à lui destiné aux responsables RH, cadres intermédiaires, membres des CSE... Il a pour but la construction et le déploiement "d'un process de prévention, d'information et disciplinaire/de sanction".



## Formation "Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH"

Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle, connaître les obligations de l'administration, initier, accompagner et piloter le déploiement d'une politique d'égalité. Tels sont les objectifs de cette formation qui se décline en trois versions selon le public visé : les référents égalité, les cadres intermédiaires et les services RH.

### Modules en e-learning

Sur sa plateforme d'apprentissage en ligne, [e-formations.anfh.fr](https://e-formations.anfh.fr), l'ANFH propose trois modules pour se sensibiliser à l'égalité femmes-hommes, aux violences sexistes et sexuelles au travail ainsi qu'à la laïcité.



**RETROUVEZ L'ENSEMBLE DES FORMATIONS ET OUTILS DE L'ANFH HAUTS-DE-FRANCE SUR**

[www.anfh.fr/delegations-regionales/hauts-de-france](https://www.anfh.fr/delegations-regionales/hauts-de-france)

# pour aller plus loin

**Il est nécessaire de parler, de signaler les faits, de saisir les autorités compétentes, d'agir : tel est le message à retenir à l'issue de ces journées régionales.**

## REPÉRER LES VIOLENCES

- **Le harcèlement** : mesurer la gravité des faits  
Outil d'information sur le harcèlement sexuel au travail, le harcèlement aide à mesurer le degré de gravité des faits subis ou dont vous êtes témoin.
- **Le *mobbing*** : identifier les situations de harcèlement  
Concept de harcèlement moral, le *mobbing* formalise 45 agissements hostiles classés en cinq grandes catégories : empêcher la victime de s'exprimer ; isoler la victime ; déconsidérer la victime ; discréditer le travail de la victime ; compromettre la santé physique et psychique de la victime.
- **La drague au travail** : mieux comprendre la notion de consentement  
Cet outil de sensibilisation vise à avancer vers la reconnaissance des comportements de harcèlement sexuel souvent considérés comme anodins : [www.ladragueautravail.ch](http://www.ladragueautravail.ch).

## AGIR EN CAS DE VIOLENCE OU D'ACTE DISCRIMINATOIRE

- Consulter rapidement un professionnel. Le réseau de consultations Souffrance et Travail propose un annuaire de psychologues du travail spécialisés.
- Faire savoir à l'agresseur que son comportement est inacceptable.
- Ne pas rester seul : signaler les faits à sa hiérarchie ou auprès de la cellule de signalement ; avertir ses proches.
- Demander la protection fonctionnelle.
- Faire constater la dégradation de son état de santé le plus tôt possible par le médecin de prévention.
- En cas d'arrêt de travail, demander l'imputabilité au service dans les délais impartis.

- Recueillir des témoignages directs ou indirects qui peuvent confirmer que la victime a subi des comportements déplacés ou que la victime a changé de comportement.
- Saisir le Défenseur des droits : [fonction-publique@defenseurdesdroits.fr](mailto:fonction-publique@defenseurdesdroits.fr)
- Faire un recours devant le juge administratif ou porter plainte au pénal.

## RESSOURCES

- Identifier et comprendre les risques psychosociaux – ANFH Picardie  
[www.anfh.fr/actualites/identifier-et-comprendre-les-risques-psychosociaux](http://www.anfh.fr/actualites/identifier-et-comprendre-les-risques-psychosociaux)
- Rubrique thématique "Qualité de vie au travail" - ANFH  
[www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail](http://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail)
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique  
[www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/guide-de-prevention-et-de-traitement-des-situations-de-violences-et-de-harcelement-dans-la-fonction-publique](http://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/guide-de-prevention-et-de-traitement-des-situations-de-violences-et-de-harcelement-dans-la-fonction-publique)
- Rapport sur les discriminations en France - Observatoire des inégalités  
[www.inegalites.fr](http://www.inegalites.fr)
- GRUEV-VINTILA Andreea, Le contrôle coercitif : au cœur de la violence conjugale, Dunod, 2023
- THERY Laurence, CHAPPERT Florence, "Inégalités de genre en entreprise : comment construire une intervention sur le travail, propice aux transformations ?" Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, 2016

Retrouvez toutes ces ressources sur :

