

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



30 novembre 2023
Institut Gernez Rieux (IGR) à Lille

Journée animée par M. Guillaume Von der Weid – Philosophe et Animateur

9H00 - 9H30 ACCUEIL DES PARTICIPANTS

9h30 - 9h40 Ouverture de la journée

- ▶ Mme Charlotte WALLAERT – Présidente ANFH Nord-Pas-de-Calais



9h50 - 10h20 Discrimination dans les établissements publics de santé de quoi parle-t-on ?

- ▶ Mme Julie DELPORTE – Psychologue sociale, du travail et des organisations

10h20 - 10h50 Statut juridique de la discrimination dans la fonction publique hospitalière.

- ▶ Maître Florian DIANI – Avocat droit public au Barreau de Paris

10H50 - 11H10 PAUSE / VISITE DES STANDS

11h10 - 11h40 Statut pénal de la discrimination : comprendre les sanctions applicables

- ▶ M. Yves TEYSSÉDOU – Délégué Territorial et Mme Malisianou CHRYSOULA – Juriste – Défenseurs des Droits

11h40 - 12h10 Dispositifs mis en place dans les établissements publics de santé pour prévenir et signaler la discrimination et les violences.

- ▶ Mme Catherine THOMAS – Directrice des Affaires Juridiques – CHU LILLE

12H20 - 14H00 PAUSE REPAS / VISITE DES STANDS



14h10 - 14h40 Définition violences sexistes et sexuelles. Cas concrets.

- ▶ M. Yves TEYSSÉDOU – Délégué Territorial et Mme Malisianou CHRYSOULA – Juriste – Défenseurs des Droits

14h40 - 15h10 Les impacts des violences sexistes et sexuelles sur la santé mentale, physique et émotive des agents hospitaliers.

- ▶ Mme Jeanne GAUTHIER LENOIR - Psychologue Association L'BURN

15h10 - 15h40 Comment prévenir et éviter les problèmes de santé liés aux violences sexistes et sexuelles ?

- ▶ Mme Jeanne GAUTHIER LENOIR - Psychologue Association L'BURN

15H40 - 16H00 PAUSE / VISITE DES STANDS

16h00 - 16h30 Formation et sensibilisation des acteurs de santé à la discrimination et aux violences sexistes et sexuelles

- ▶ Mme Sofia GAILLARD – Déléguée Territoriale ANFH Nord-Pas-de-Calais

16h30 - 17h00 Table ronde : Prise de recul sur nos comportements

- ▶ Les intervenants de la journée



17H00 CLÔTURE DE LA JOURNÉE



Des associations et institutions ont accepté de se joindre à nous pour cette journée. Leurs stands seront animés par des professionnels experts dans leurs domaines respectifs. Nous vous invitons à les visiter et à échanger avec eux : Cidff, Défenseur des droits, SOS homophobie et France Assos Santé (la voix des usagers).



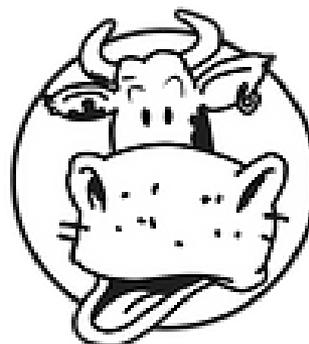
01

**9h30 - 9h40 :
Ouverture de la journée**

Mme Charlotte WALLAERT – Présidente ANFH Nord-Pas-de-Calais

N°1

Scénette



COMPAGNIE
**La Belle
Histoire**
— DEPUIS 1999 —

02 9h50 - 10h20 : Discrimination dans les établissements publics de santé de quoi parle-t-on ?

Mme Julie DELPORTE – Psychologue sociale, du travail et des organisations

Qu'est-ce que la discrimination ?

La discrimination

« La discrimination est un acte, un comportement négatif uniquement basé sur l'appartenance à un groupe » (Leyens, 1999)

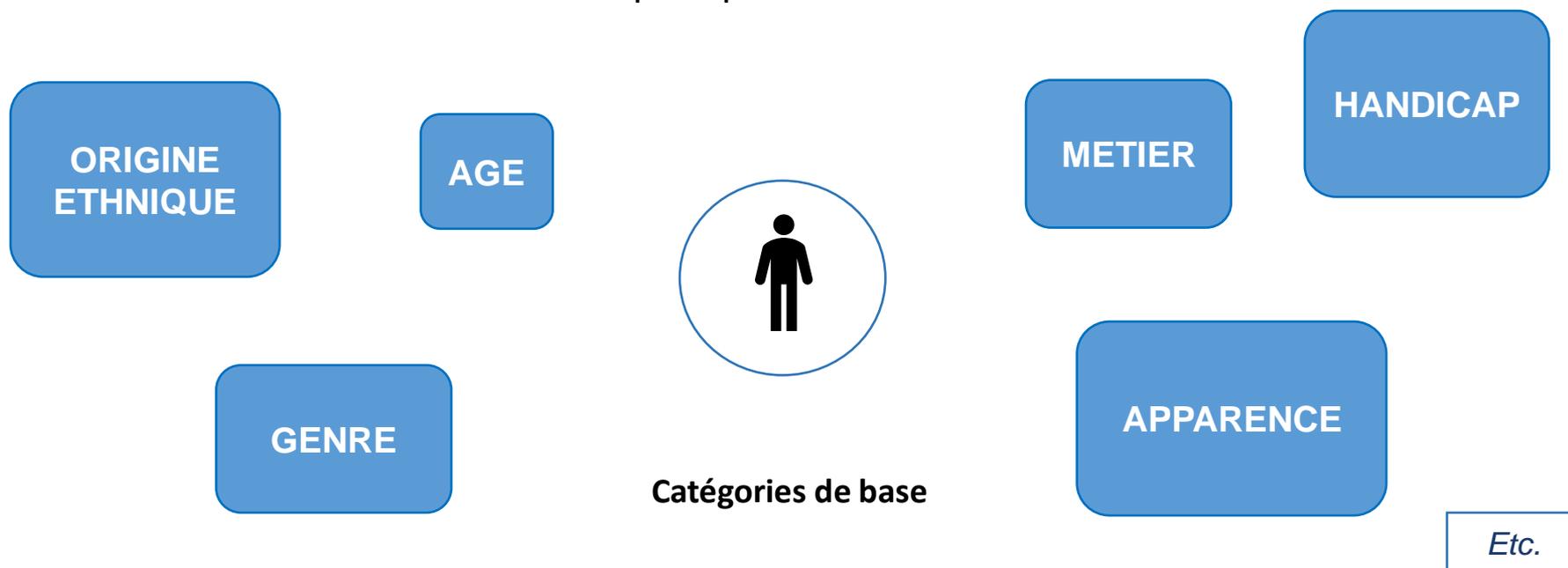
- Traiter différemment et défavorablement un individu en raison de ses caractéristiques



D'où vient la discrimination ?

La catégorisation sociale

- Groupement d'individus en catégories, en fonction d'un certain nombre d'attributs qu'ils possèdent en commun



Le stéréotype

« Ensemble de caractéristiques attribuées à un groupe social » (*Ashmore & Del Boca, 1981*)



➤ Images généralisantes, simplifiant la réalité



*Osez réaliser
vos rêves...*

Devenez
**AUXILIAIRE
DE MÉNAGE**

Apprenez votre métier et
expérimentez-le en entreprise

**Formation qualifiante et certifiée
qui débute le 6 mars 2017 à Tournai**
Intéressé(e) ? Participez à la
séance d'infos du 7 février 2017
Plus d'infos et inscription : 069/88 16 00





STEREOTYPES DE GENRE



☐ Traits de sociabilité

- Chaleureuse
 - Gentille
 - Coopérative
 - Patiente
 - Polie
- Intérêt pour les enfants

☐ Traits de compétence

- Ambitieux
- Assertif
- Confiant
- Rationnel
- compétitif

(Prentice et Carranza, 2002)

Le préjugé

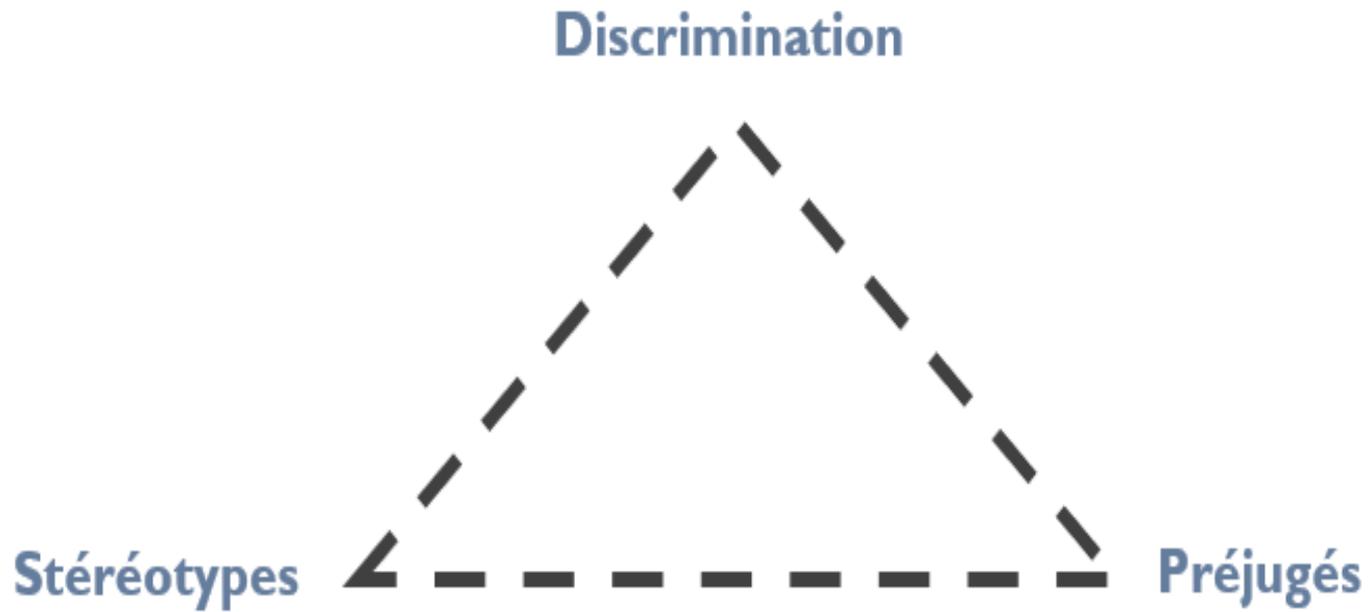
« Disposition à réagir défavorablement à l'encontre d'une personne sur la base de son appartenance à une classe ou à une catégorie » (*Gergen, Gergen, & Jutras, 1981*)

- Toujours négatif
- Jugement de valeur

« Je me méfie de ces gens-là »



« J'ai peur de ces gens-là »



Exemples de discrimination dans les établissements publics de santé

Agent/Hiérarchie

Agent/Agent



Groupe :
Femmes



Croyance :
*Moins
d'ambition*



Attitude :
*Crainte d'un
manque de
motivation*

Agent/Patient



Discrimination : *promotion refusée* (Plafond de verre)

(Laufer, 2005)

Dispositifs de lutte contre la discrimination

La discrimination positive

Discrimination positive ou inversée : favorise le membre d'un groupe minoritaire par rapport à un groupe dominant (*Dutton & Lake, 1973*)



➤ **Parité**

➤ **Politique des quotas** (politique, 1988-2008 ; entreprises : « loi *Copé-Zimmermann* », 2011-2020)



**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION !**

03 10h20 10h50 : **Statut juridique de la discrimination dans la fonction publique hospitalière**

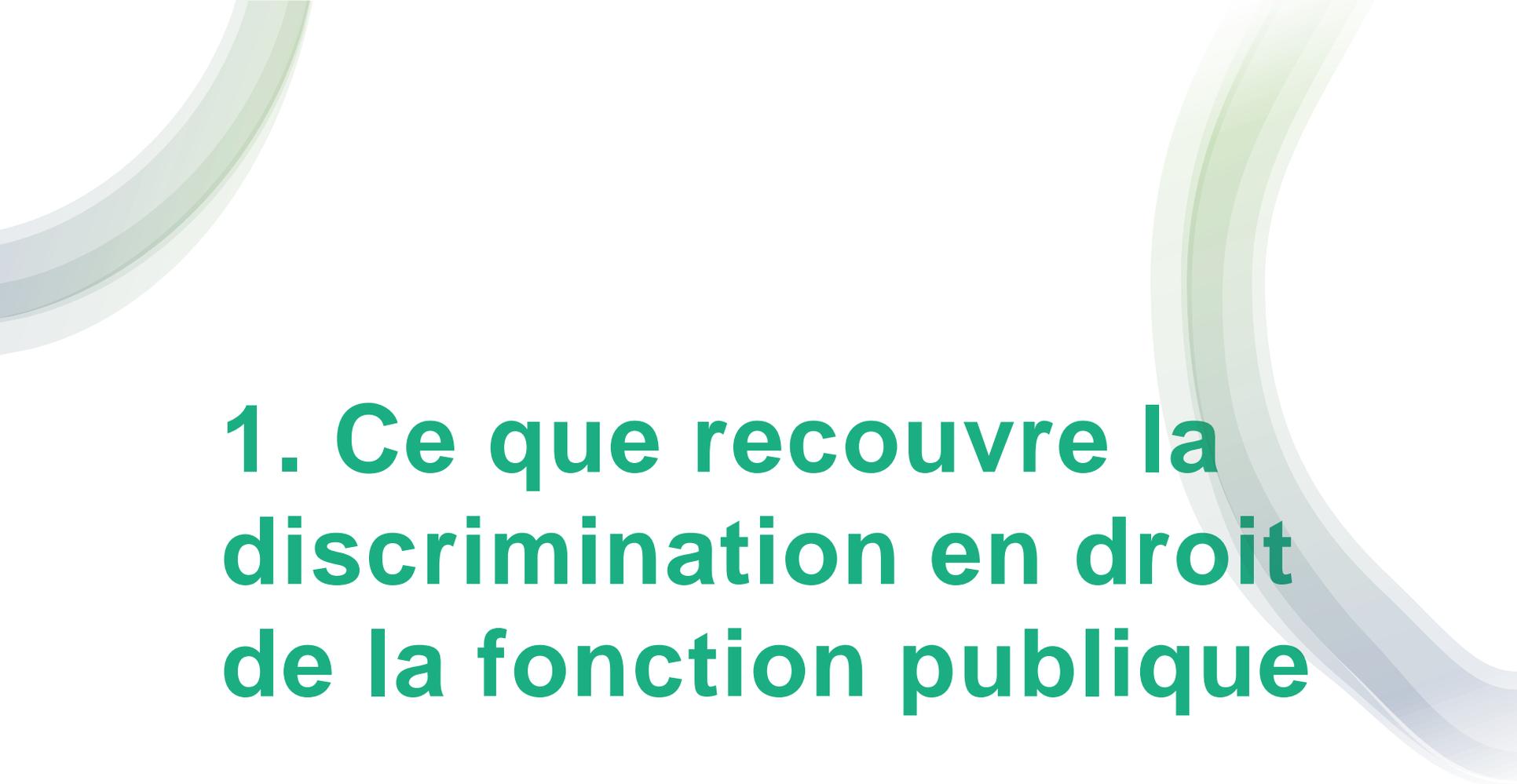
Maître Florian DIANI – Avocat droit public au Barreau de Paris

1 Ce que recouvre la discrimination en droit de la fonction publique

2 Les obligations de l'administration pour lutter contre les discriminations

3 Le droit au recours de l'agent contre les discriminations élargi et facilité

PROGRAMME



1. Ce que recouvre la discrimination en droit de la fonction publique

1. CE QUE RECOUVRE LA DISCRIMINATION EN DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Un dispositif qui complète le principe d'égalité depuis une vingtaine

- Egalité de traitement des personnes placées dans la même situation
- Un principe d'égalité ne permettant pas à lui seul de traiter la discrimination

Influence du droit européen

- Article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme
- Article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour européenne des droits de l'homme

Instauration d'un dispositif de lutte contre les discriminations en droit interne

- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique
- Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

1. CE QUE RECOUVRE LA DISCRIMINATION EN DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Un principe très large, évolutif et visant à couvrir toutes les situations

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Aucun agent public 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.

Notion de discrimination indirecte

Disposition, critère ou pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier

pour des personnes par rapport à d'autres personnes (interdit à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés).

1. CE QUE RECOUVRE LA DISCRIMINATION EN DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Quelques exemples

- En matière de recrutement :
 - ✓ Interdiction des discriminations fondées sur l'état de santé : l'appréciation de l'état de santé doit être effectuée concrètement et en tenant compte de l'existence de traitements permettant de guérir l'affection ou de bloquer son évolution (CE, 06/06/2008, 299943)
 - ✓ Interdiction de la discrimination fondée sur les origines ou la religion : un jury de concours ne peut poser à un candidat des questions sur sa pratique religieuse (Conseil d'État - 10 avril 2009 - 311888)
- Au cours de la carrière :
 - ✓ Refus d'affectation fondée sur l'état de grossesse de l'agent (Cour administrative d'appel de 20/02/2018, n°16LY00541) ou sur une appartenance syndicale (CE, 10/01/2011, 325268).
 - ✓ Refus d'avancement fondé sur l'état de santé (Décision du Défenseur des droits n°2021-217 du 27 juillet 2021) ou sur l'âge (Conseil d'État, 4ème et 5ème sous-sections réunies, 07/07/2010, 322636)
- Fin de carrière :
 - ✓ Illégalité du refus de titularisation d'un agent dont le stage s'est déroulé dans un contexte de harcèlement raciste (Conseil d'État, 13/01/2010, 314923)



2. LES OBLIGATIONS DE L'ADMINISTRATION POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

2. LES OBLIGATIONS DE L'ADMINISTRATION POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Obligations générales

- Obligation de sécurité
 - ✓ Protection fonctionnelle en cas de harcèlement discriminatoire
 - ✓ L'administration doit réagir face aux agissements de harcèlement discriminatoire
- Cf. décision du Défenseur des droits n°2021-207 du 23 juillet 2021 (harcèlement homophobe)
- Mise en place par les employeurs d'un dispositif de signalement des discriminations
 - ✓ Recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes de discrimination
 - ✓ Recueil des signalements de témoins de tels agissements
 - Interdiction de mesure défavorable contre un agent victime de discrimination

Obligations spécifiques s'agissant de l'égalité entre sexe

- Plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables
- Nominations équilibrées entre les femmes et les hommes

2. LES OBLIGATIONS DE L'ADMINISTRATION POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Obligations spécifiques s'agissant de la lutte contre les discriminations sur le handicap

- Recrutement des personnels ayant la qualité de travail handicapé au titre des emplois réservés
- Prise des mesures concrètes en vue de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap
- Référent handicap



3. LE DROIT AU RECOURS DE L'AGENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS ÉLARGI ET FACILITÉ

3. LE DROIT AU RECOURS DE L'AGENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS ÉLARGI ET FACILITÉ

Plusieurs institutions

- Défenseur des droits
- Tribunal administratif

Recevabilité élargie du recours en annulation contre les mesures d'ordre intérieur

Recours possible si mesure fondée sur une discrimination (Conseil d'État - 15 avril 2015 - 373893)

Aménagement de la preuve favorable au demandeur

Partage de la charge de la preuve

3. LE DROIT AU RECOURS DE L'AGENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS ÉLARGI ET FACILITÉ

Délai de prescription élargi

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination subie par un agent public se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination (en revanche, le recours en annulation reste soumis au délai de recours de droit commun de deux mois)

Action de groupe relative à une discrimination imputable à un employeur (Articles L77-11-1 à L77-11-6 du code de justice administrative)

- Plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou plusieurs agents publics font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif et imputable à un même employeur
- L'action peut tendre à la cessation du manquement et, le cas échéant, en cas de manquement, à la réparation des préjudices subis
- Action présentée par une organisation syndicale de fonctionnaires représentative



**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION !**



10h50 – 11h10 :

**Entracte-Pause
Visite des stands**

04

**11h10 - 11h40 :
Statut pénal de la discrimination :
comprendre les sanctions
applicables**

**Mr Yves TEYSSEDOU – Délégué Territorial
et Mme Malisianou CHRYSOULA – Juriste – Défenseurs des Droits**

-Une discrimination consiste à **traiter différemment** une personne par rapport à une autre dans une situation comparable **en raison d'un ou de plusieurs critères interdits par la loi dans un domaine déterminé par la loi.**

-Les discriminations dans le code pénal sont classées parmi **les atteintes à la dignité de la personne** : elles sont donc considérées comme importantes.

-Réputé comme plus menaçant que le droit du travail, le droit de la fonction publique ou le droit civil et leurs sanctions, **le droit pénal de la non discrimination est souvent considéré comme plus efficace et plus intimidant. En théorie, les sanctions pénales encourues en matière de discrimination sont lourdes. Mais dans la pratique ce n'est pas vrai.**

Les poursuites et condamnations pénales sont faibles.

Les peines prononcées sont clémentes.

- Enfin, **la preuve de la discrimination en matière pénale est souvent dans le domaine de l'emploi difficile à apporter**, en particulier la volonté de discriminer.

PLAN

I –Éléments constitutifs du délit de discrimination :

- A. Élément matériel
- B. Élément moral
- C. Pas de sanction des discriminations indirectes

II. Régime répressif de ce délit :

- A. Les peines encourues
- B. Les discriminations justifiées

III. Preuve de la discrimination en droit pénal :

- A. Les principes applicables
- B. Le Testing

IV. Le Défenseur des droits et les discriminations pénales

- A. Moyens de résolution des litiges
- B. Exemples d'affaires traitées

**I – ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU DÉLIT DE
DISCRIMINATION :**

A. ÉLÉMENT MATÉRIEL

B. ÉLÉMENT MORAL

**C. PAS DE SANCTION DES DISCRIMINATIONS
INDIRECTES**

Constitue une discrimination au sens du droit pénal :

- toute distinction opérée entre les personnes en se fondant sur l'un des motifs discriminatoires prévus à l'article 225-1 du code pénal,
- pour commettre l'un des agissements incriminés par l'article 225-2,
- sans être dans une situation dérogatoire envisagée par l'article 225-3.

Pour que ce délit soit constitué, deux éléments doivent être réunis:

- **Un élément matériel (A),**
- **Un élément moral (B).**

A. Élément matériel :

L'élément matériel : **une différence de traitement entre des personnes est constatée dans certains domaines** et il est établi que le mis en cause a pris en considération **un critère discriminatoire prohibé** pour fonder sa décision.

La technique d'incrimination retenue par la loi consiste d'abord à préciser **les critères de discrimination interdits (1)**, puis à dresser **la liste des comportements pouvant donner lieu à des discriminations réprimées par le droit pénal (2)**.

1) Les critères de discrimination interdits :

L'article 225-1 : énumère les critères pouvant être pris en compte par celui qui fait une distinction entre différents individus.

Il s'agit d'une **liste limitative**. Cette liste a fait l'objet d'ajouts successifs depuis l'entrée en vigueur du code pénal, elle s'est étoffée au fil du temps.

Il n'existe pas d'échelle de gravité entre ces critères.

A. Élément matériel :

Art. 225-1 :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des [1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

A. Élément matériel :

Art. 225-1 (Suite) :

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

I – Éléments constitutifs du délit de discrimination :

A. Élément matériel :

L'article 225-1 énumère les critères pouvant être considérés comme discriminatoires sans que l'emploi de ces critères ne constitue une infraction indépendamment des actes qui sont incriminés à l'article 225-2.

2) Les comportements donnant lieu à discrimination :

Seuls certains comportements concernent le droit pénal du travail et donc la fonction publique aussi (article 225-2) :

- **refuser d'embaucher,**
- **de sanctionner,**
- **de licencier une personne,**
- **et le fait de subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation à l'un des critères interdits par la loi.**

Ainsi, par exemple, les refus de promotion ou de changement d'affectation ne sont pas visés par le code pénal.

A. Élément matériel :

Art. 225-2 :

- 1° Refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° Entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° Refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne ;
- 4° Subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article [225-1](#) ou prévue aux articles [225-1-1](#) ou [225-1-2](#) ;
- 5° Subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2;
- 6° Refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article [L. 412-8](#) du code de la sécurité sociale.

B. Élément moral :

- Selon **l'article 121-3** du code pénal, le **délit de discrimination est intentionnel** : le mis en cause **doit accomplir volontairement l'acte discriminatoire en ayant conscience d'opérer une distinction fondée sur l'un des critères de discrimination (intention de discriminer).**

-> Cela suppose de rapporter la preuve que l'auteur a agi dans **une intention discriminatoire et qu'il avait conscience de prendre en considération un critère de discrimination prohibé pour prendre sa décision.**

- Ne doit **pas être confondu avec les mobiles du mis en cause** (par ex : la haine raciale) qui sont inopérants dans la constitution de l'infraction. Il n'est pas nécessaire de rechercher les raisons pour lesquelles ce critère a été pris en compte, le mobile étant **indifférent à la caractérisation de l'infraction.**

B. Élément moral :

- **Le délit de discrimination est constitué** et engage la responsabilité pénale de son auteur **même si le critère de discrimination n'a pas été le motif exclusif** de la décision défavorable prise à l'encontre de la victime (Cass. Crim. 14 juin 2000 n° 99-81.108 ; Cass. Crim. 15 janvier 2008 n° 07-82.380).

Les autres infractions également constitutives d'une discrimination :

Art. 222-33 : Incrimine le harcèlement sexuel.

+ Cet article prohibe aussi le harcèlement sexuel en meute (ex: sur les réseaux sociaux).

Art. 225-1-1 : incrimine les mesures de représailles à la suite notamment de la dénonciation de faits de harcèlement sexuel, qui sont constitutives d'une discrimination:

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à [l'article 222-33](#) ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Art. 222-33-2 : incrimine le harcèlement moral. Lorsque **cet article est combiné avec l'article 225-1 du code pénal**, nous sommes alors dans le champ du **harcèlement moral discriminatoire** susceptible de fonder aussi la compétence du Défenseur des droits.

Art. 24 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : incrimine la provocation à la discrimination.

C. Pas de sanction des discriminations indirectes :

1) Définition des discriminations indirectes et exemples :

- c'est une disposition, un critère ou une pratique **apparemment neutre** ;
- susceptible d'entraîner un **désavantage particulier** ;
- pour une **personne** ou un **groupe de personnes** ;
- en raison d'un **critère prohibé par la loi** par rapport à d'autres personnes, **dans un domaine déterminé par la loi.**

C'est l'effet produit par le comportement qui est important et pas l'intention.

Exemples:

- ❖ Le fait d'imposer des conditions de taille identiques pour les hommes et les femmes pour exercer les fonctions de policier en service actif ou de sapeur-pompier est constitutive d'une discrimination indirecte à raison du sexe (réforme intervenue);
- ❖ Le fait d'imposer des conditions impossibles à remplir pour les personnes handicapées pour l'obtention d'une prime ou d'une promotion.

C. Pas de sanction des discriminations indirectes :

2) En droit pénal :

Ces discriminations échappent au droit pénal (Crim, 8 juin 2021, n° 20-80.056). Les articles 225-1 et 225-2 qui doivent être interprétés strictement ne répriment que la discrimination directe. Car :

-il faut en droit pénal établir une intention discriminatoire (la distinction opérée doit être fondée sur un critère discriminatoire) ;

-et il y a le principe de la présomption d'innocence qui s'applique.

Dans l'arrêt du 8 juin 2021 : le directeur du SDIS de La Réunion était cité devant le TC à la suite d'une plainte émanant d'un subordonné qui s'estimait victime d'une discrimination faite d'avoir été promu au grade d'adjudant des sapeurs-pompiers.

Il était reproché au directeur d'avoir élaboré une note de service édictant pour ce type de promotion un critère tenant à la durée des services effectués sur place, ce qui revenait à priver de toute promotion les agents ayant effectué une partie de leur carrière hors de l'île (les réunionnais étaient ainsi avantagés et il s'agissait donc d'une discrimination indirecte en raison de l'origine).

La Cour de cassation a rappelé que « *dans la présente espèce, (...) les faits poursuivis n'étaient pas punissables au titre des dispositions de l'article 225-1 du code pénal* » car la discrimination n'était pas directe.

II. RÉGIME RÉPRESSIF DU DÉLIT DE DISCRIMINATION :

A. LES PEINES ENCOURUES

B. LES DISCRIMINATIONS JUSTIFIÉES

II – Régime répressif du délit de discrimination :

50

A. Les peines encourues :

En matière d'emploi, la discrimination sera le plus souvent imputée au chef de service, ou à son délégataire de pouvoirs ou encore à l'administration elle-même si le chef de service ou le délégataire agit pour son compte.

Toutefois, il est en pratique difficile de mettre en œuvre la responsabilité pénale de l'administration. Ainsi, en général c'est la responsabilité de l'autorité hiérarchique/chef de service, personne physique, qui sera recherchée.

1) Par les personnes physiques :

- **Article 225-2** : le coupable d'une discrimination encourt une peine de **3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.**

+ Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° de l'article 225-2 (**refus de fourniture d'un bien ou d'un service**) est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à **5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.**

II – Régime répressif du délit de discrimination :

51

A. Les peines encourues :

- Article 222-33 (harcèlement sexuel) :

« III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; »

- Article 432-7 :

« La discrimination définie aux [articles 225-1 et 225-1-1](#), commise à l'égard d'une personne physique ou morale par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1° A refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque. »

A. Les peines encourues :

- Article 222-33-2 (harcèlement moral) :

« **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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.** »

II – Régime répressif du délit de discrimination :

53

A. Les peines encourues :

-Art. 24 de la loi du 29 juillet 1881 relative à la liberté de la presse :

« *Ceux qui, par l'un des moyens énoncés à l'article 23, auront provoqué à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'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, seront punis d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ou de l'une de ces deux peines seulement.*

Seront punis des peines prévues à l'alinéa précédent ceux qui, par ces mêmes moyens, auront provoqué à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap ou auront provoqué, à l'égard des mêmes personnes, aux discriminations prévues par les [articles 225-2](#) et [432-7](#) du code pénal.

Lorsque les faits mentionnés aux septième et huitième alinéas du présent article sont commis par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, les peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. (...) »

II – Régime répressif du délit de discrimination :

A. Les peines encourues :

2) Par les personnes morales :

La personne morale coupable d'une discrimination encourt une **amende de 225 000 euros** ainsi que **certaines peines prévues à l'article 131-39 du code pénal** : interdiction d'exercer une activité, placement sous surveillance judiciaire, fermeture d'établissement, exclusion des marchés publics, confiscation et affichage ou diffusion de la décision.

3) Recours pénal :

=> **plainte auprès du Procureur de la République ou services de police et de gendarmerie,**

=> **compétence du tribunal correctionnel,**

=> **prescription** de l'action en matière civile : 5 ans à compter de la révélation de la discrimination ; **6 ans pour l'action pénale** (comme pour tous les délits) **à compter du jour où l'infraction a été commise** (article 8 du CPP).

II – Régime répressif du délit de discrimination :

55

B. Les discriminations justifiées :

L'article 225-3 : précise que les dispositions de l'article 225-2 ne sont pas applicables dans certaines hypothèses. Il s'agit alors de discriminations justifiées notamment dans la relation de travail.

Ainsi, le 2° de l'article 225-3 : le refus d'embauche ou le licenciement en considération d'une inaptitude médicalement constatée liée à un handicap ou à l'état de santé n'est pas réprimé.

Le 3° de ce même article : écarte aussi du champ répressif les discriminations à l'embauche fondées notamment sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique lorsque ce motif est une exigence professionnelle essentielle et déterminante et si l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée (par exemple : pour l'embauche d'un mannequin afin de présenter des vêtements masculins ou féminins ou un acteur noir en vue d'interpréter un personnage noir).

Le 5° de l'article 225-3 : le refus d'embauche fondé sur la nationalité du candidat ne constitue pas une discrimination lorsqu'il résulte de l'application des statuts relatifs à la fonction publique. Toutefois, il n'y a pas d'exigence de critère de nationalité pour l'embauche de contractuels dans le secteur public.

III. PREUVE DE LA DISCRIMINATION EN MATIERE PÉNALE :

A. LES PRINCIPES APPLICABLES

B. LE TESTING

III – Preuve de la discrimination en matière pénale :

A. Les principes applicables :

1) En matière civile et administrative :

En principe, la charge de la preuve repose sur le demandeur (art.9 CPC, art. 1315 du code civil).

En matière de discriminations : **c'est l'aménagement de la charge de preuve qui s'applique :**

Art. 4 de la loi du 27 mai 2008:

« Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

(...) Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales. »

III – Preuve de la discrimination en matière pénale :

A. Les principes applicables :

Au civil (juge prud'homal ou administratif) en matière de discriminations :

⇒ aménagement de la charge de la preuve :

- **Victime = Faisceaux d'indices concordants laissant présumer l'existence d'une discrimination,**
- **Personne mise en cause = preuve que la décision est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.**

Même règle de preuve en cas de faits de harcèlement discriminatoire.

A. Les principes applicables :

2) Devant le juge pénal :

La charge de la preuve repose en principe sur la partie poursuivante c'est-à-dire le ministère public, y compris en matière de discriminations. -> C'est au ministère public d'établir l'existence d'un motif discriminatoire de la part du mis en cause et un lien de causalité entre ce motif et la mesure défavorable.

+ Les règles relatives à la loyauté de la preuve connaissent une dérogation en matière de procédure pénale au profit des parties privées : ainsi les **preuves obtenues de façon illicite ou déloyale sont acceptées par les juridictions pénales quand elles émanent d'une partie civile, de la personne mise en examen, d'un témoin, d'un tiers à la procédure (article 427 du CPP).**

Toutefois, l'aménagement de la charge de la preuve ne s'applique pas en matière pénale car il y a le principe de la présomption d'innocence.

-> A de rares exceptions près (par exemple : si l'offre d'emploi est discriminatoire), il est souvent difficile en matière pénale de démontrer que l'acte (refus d'embauche, licenciement...) est fondé sur un critère de discrimination.

III – Preuve de la discrimination en matière pénale

B. Le testing :

Difficile d'apporter la preuve de la discrimination au sens pénal.

Afin de remédier aux difficultés de preuve, des associations se sont mises à recourir à la fin des années 90 au **testing pour démontrer des actes discriminatoires commis notamment par des propriétaires de discothèques, de logements ou des employeurs.**

Cela consiste, par exemple, pour plusieurs personnes d'origines différentes à se présenter successivement devant une discothèque, à solliciter un logement, ou à postuler à un emploi, puis à enregistrer la manière dont chacune d'elle est accueillie. Ainsi, lorsque les clients, candidats ou postulants d'origine étrangère se voient systématiquement opposer un refus, les organisateurs du testing provoquent l'engagement de poursuites pénales sur le fondement du délit de discrimination.

Pour réduire les difficultés liées à la preuve des discriminations en matière pénale, la chambre criminelle de la cour de cassation a reconnu la possibilité pour les parties civiles d'utiliser le **testing pour rapporter la preuve de la discrimination (Crim, 11 juin 2002, n° 01-85.559) :**

III – Preuve de la discrimination en matière pénale

B. Le testing :

-> En l'espèce, des membres de l'**association SOS Racisme** avaient organisé des opérations de testing à l'entrée de plusieurs discothèques. Les personnes d'origine maghrébine s'étant vues refuser l'entrée dans plusieurs d'entre elles, une enquête avait été effectuée par les gendarmes appelés sur place. L'exploitant des discothèques et les portiers avaient été cités devant le tribunal correctionnel pour discrimination dans la fourniture d'un service à raison de l'origine raciale ou ethnique.

Depuis une loi n° 2006-396 du 31 mars 2006, il y a eu introduction dans le code pénal d'un article 225-3-1 :

« Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à [l'article 225-2](#) dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie. »

Le testing est donc admis à partir du moment où les éléments à charge produits grâce au testing peuvent être discutés contradictoirement.

III – Preuve de la discrimination en matière pénale

B. Le testing :

-> Ainsi, le délit de discrimination peut être constitué quand bien même la victime (par exemple : candidat à une embauche...) s'est présentée dans le seul dessein de démontrer l'existence d'une discrimination.

Les autorités publiques peuvent aussi mener des testing. Dans un arrêt du 28 février 2017, la chambre criminelle est venue dire expressément qu'une autorité publique (en l'occurrence un procureur) pouvait prendre l'initiative d'un **testing**.

Toutefois, peu de décisions de justice mentionnent le recours au testing.

Dans les faits, la preuve obtenue à l'aide d'un testing n'aura une réelle incidence sur la poursuite du mis en cause que si elle est corroborée par d'autres éléments lui donnant force et crédit.

Il n'y a pas de sanction automatique grâce au testing. Le testing demeure en fait un facilitateur d'obtention de la preuve.

IV. Le Défenseur des droits et les discriminations pénales

A. Moyens de résolution des litiges

B. Exemples d'affaires traitées

III – Le Défenseur des droits et les discriminations pénales :

- Le DDD est une **autorité administrative indépendante** (AAI) créée en 2011.
- née de la fusion de plusieurs autorités dont la Haute autorité de lutte contre les discriminations (**HALDE**) et le **Médiateur de la République**.
- Le DDD est compétent en matière de discriminations dans l'emploi notamment.
- Peu d'affaires de discriminations au sens pénal sont portées par le DDD devant les juridictions pénales.
- Toutefois, **Le DDD développe des collaborations avec les parquets.**

A cette fin, **des protocoles de coopération sont signés avec les parquets généraux des cours d'appel**. Ainsi, sont mises en place des actions coordonnées par des référents afin de mieux lutter au pénal contre les discriminations.

Des pôles antidiscriminations existent également dans chaque parquet depuis 2007.

III – Le Défenseur des droits et les discriminations pénales:

- **Pour intervenir en matière pénale, il faut qu'en parallèle de la saisine du DDD, le réclamant ait introduit une plainte pénale :**

Dans ce cas, **le DDD doit demander l'autorisation d'instruire au Procureur** pour pouvoir également enquêter dans l'affaire (article 23 loi organique relative au DDD du 29 mars 2011).

A. Moyens de résolution des litiges :

- **Clôtures** (incompétence ou infondé s'il n'y a pas de discrimination) ;
- **Rappels des termes de la loi** ;
- **Règlements à l'amiable et médiations** ;
- **Recommandations** (ex: règlement de la situation en équité ou en droit, sanction disciplinaire, modification législative ou réglementaire, indemnisation...) ;
- **Transmissions au Parquet** (article 33 LO du 29 mars 2011) ;
- **Transactions pénales** (article 28 LO du 29 mars 2011) ;
- **Observations devant un tribunal** (article 33 LO du 29 mars 2011).

A. Moyens de résolution des litiges :

1- La transaction pénale :

- Conditions requises pour proposer une transaction :

Constat d'une discrimination prévue par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal ou par l'article L.1142-1 ou L. 2146-2 du code du travail ;

Absence d'action publique mise en mouvement ;

Accord des parties.

- La transaction :

Paiement d'une amende par l'auteur des faits ;

Indemnisation de la victime ;

Mesures de publicité ;

Homologation par le Procureur de la République ;

Si refus de la transaction ou inexécution : le DDD peut demander la mise en œuvre des poursuites par citation directe.

2- Les observations en justice :

Le DDD peut présenter ses observations devant toutes les juridictions :

- à la demande d'une juridiction, d'une partie ou à son initiative ;
- dans ce dernier cas, son audition est de droit ;
- son avis ne lie pas le juge ;
- « suivi » dans plus de 80 % des cas ;

- Statut des observations DDD :

-> CE, 22 février 2012, n° 343410, Chambre régionale d'agriculture PACA : il n'est pas une partie au procès, ou un intervenant, mais un « **observateur sui generis** »; (idem, pour la Cour de Cass., ch.soc, 22 septembre 2011, n° X 10-20.415);

-> Conclusions sur CE, 11 avril 2012, n°322326, DALO: le DDD revêt «*l'habit de l'expert ou de l'amicus curiae pour éclairer le juge sur les questions de discriminations dont [il] est en charge* ».

B . Exemples d'affaires traitées :

- Exemple n° 1 : Décision DDD n° 2016-285 du 20 décembre 2016 :

-> Refus de recrutement opposé à un candidat sur un poste d'animateur saisonnier au sein d'une commune, en raison du patronyme du candidat, associé à sa situation de famille et aux opinions politiques. En effet, l'un des membres de sa famille qui portait le même patronyme était le prédécesseur du maire en exercice et son adversaire aux dernières élections municipales.

Il résultait de l'instruction menée par le DDD que les mérites professionnels du candidat n'ont pas été contestés et les motifs allégués par le maire (arguments financiers principalement) n'apparaissaient pas de nature à justifier le refus de recrutement dont l'intéressé a été l'objet.

Le réclamant était donc fondé à considérer que son patronyme associé à la situation de famille avait été pris en compte dans la décision de rejet de sa candidature.

-> le DDD a décidé de transmettre sa décision au procureur de la République.

III – Le Défenseur des droits et les discriminations pénales:

70

Suivi de la décision du DDD :

Des poursuites pénales n'ont pas été engagées et la procédure a été classée car le Procureur a estimé que des poursuites pénales seraient non proportionnées ou inadaptées au regard du préjudice causé par l'infraction révélée. Le Procureur a toutefois indiqué qu'une action civile pouvait être engagée par la victime pour obtenir des dommages et intérêts.

La CAA saisie par l'intéressé lui a donné raison et a reconnu la discrimination.

- Exemple n° 2 :

-> Ancienne secrétaire au sein d'un SDIS, qui contestait le refus de pérennisation de son emploi et de recrutement qui lui avait été opposé qu'elle estimait en lien avec ses opinions politiques.

III – Le Défenseur des droits et les discriminations pénales:

71

Il ressortait de l'instruction que **des agents ayant obtenu une notation inférieure à la sienne ont vu leur contrat renouvelé.**

En particulier, le cas de Mme X, qui a été recrutée le 17 janvier 2017 en qualité de secrétaire au sein du SDIS dans le cadre d'un CDD d'un an, ce qui était motivé par des considérations politiques plutôt que par ses qualités professionnelles. En effet, Mme X bénéficiait d'une grande proximité politique avec la présidente du CA du SDIS, puisqu'elle a été assesseure pour la convention départementale de l'UDI aux dernières élections de ce parti.

De plus, il ressortait du dossier que Mme X était la fille d'un agent du département concerné, qui a été le garde du corps de la président du SDIS au cours des élections départementales de 2015.

La réclamante soutenait que son propre recrutement au sein du SDIS, en 2015, avait été conditionné à son adhésion préalable à l'UDI.

III – Le Défenseur des droits et les discriminations pénales:

72

-> Le DDD a estimé à l'issue de son enquête que le refus de recrutement de la réclamante était constitutif d'une discrimination, au sens des articles 225-1 et 225-2 du code pénal, imputable à l'ancienne présidente du conseil d'administration du SDIS.

Il a présenté ses observations devant le tribunal judiciaire saisi par la réclamante à la suite de sa plainte pénale.

- Exemple n° 3 :

-> Une candidate au recrutement sur un poste de maître de conférences au sein de l'université de La Réunion dénonçait des propos racistes et discriminatoires dont elle faisait l'objet dans le cadre de la procédure de recrutement de maître de conférences, dont un emploi en histoire.

III – Le Défenseur des droits et les discriminations pénales:

73

La réclamante alors chercheuse au sein d'une autre université a présenté sa candidature sur ce poste.

Avant même l'ouverture de la procédure de recrutement, **une campagne favorable au recrutement d'un maître de conférences d'origine réunionnaise avait été menée.**

Une **association locale avait publiquement annoncé que le choix de l'université pourrait se porter sur la candidature de la réclamante. Cette information** relayée par un site d'information locale **a donné lieu à des commentaires anonymes ouvertement racistes :**

« il faut interdire aux étrangers d'étudier l'engagisme pour éviter qu'ils viennent chasser sur nos terres », « la ville de Nantes était au cœur du système esclavagiste. La prospérité de la ville était bâtie sur ce crime », « quand on sait que Nantes a été un des plus grands ports négriers ... y'a pas de hasard », « tous ces zoreils qui occupent des postes à responsabilité, ne me dit pas qu'il n'y a aucun Réunionnais compétent pour occuper ces postes. Comment expliquer qu'on est reconnu pour nos compétences en métropole mais pas dans notre île !!! Trop créole sûrement ou peut-être pour éviter de montrer l'exemple aux plus jeunes. (...) ».

III – Le Défenseur des droits et les discriminations pénales:

74

Le conseil d'administration de l'université a pris une délibération en 2016, établissant l'ordre des candidats retenus pour le recrutement sur le poste de maître de conférences en histoire. La réclamante a été classée en première position. Le candidat classé en 2ème position était M. X, lequel était d'origine réunionnaise.

Peu après, un historien au sein de l'université de la Réunion a publié un poème de 151 vers sur Facebook repris et commenté par les journaux locaux :

«(...) Ils sont intimement convaincus / Qu'ils sont à la Réunion chez eux / Que cette île est à eux / Qu'ils ont tous les droits / Et que vous êtes nés pour ramper / Devant les exogènes qu'ils sont. / (...) Ils se foutent de votre Histoire / Ils se foutent de vos aînés (...) ».

Malgré ce contexte, l'université a maintenu sa délibération.

Les opposants à la candidature de la réclamante maintenaient une pression forte pour que la nomination de celle-ci soit définitivement abandonnée.

La nature des propos tenus a permis d'identifier le reproche à l'encontre de la candidature de l'intéressée, à savoir le fait qu'elle n'était pas d'origine réunionnaise et qu'elle n'y vivait pas. Or, l'origine et le lieu de résidence sont des critères de discrimination prohibés par l'article 225-1 du code pénal.

III – Le Défenseur des droits et les discriminations pénales :

75

L'objectif de ces propos, à savoir empêcher le recrutement de la réclamante était tout aussi clairement établi. Les prises de position, dont une partie a été dûment constatée par huissier de justice, ont eu pour effet de créer un contexte favorable à la réalisation de la discrimination en animant volontairement les esprits contre ce recrutement.

Les propos pouvaient s'analyser comme constitutifs de provocation à la discrimination raciale au sens de l'article 24 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse. Cette infraction est punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende, ou de l'une de ces deux peines.

-> Transmission du dossier au Procureur par le DDD.



**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION !**

05

**11h40 - 12h10 :
Dispositifs mis en place dans les
établissements publics de santé
pour prévenir et signaler la
discrimination et les violences**

**Mme Catherine THOMAS – Directrice des Affaires Juridiques –
CHU LILLE**

Actions mises en place pour les agents dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

CHU de Lille

Catherine THOMAS,
Directrice des Affaires Juridiques CHU de Lille

Journée régionale ANFH – 30 novembre 2023

Le CHU de Lille souhaite renforcer sa politique de protection des professionnels contre les violences sexuelles et sexistes. Ce projet a naturellement été inscrit au Projet Social 2018-2022, et a été défini en concertation avec les différentes directions impliquées dans sa réalisation.

Parmi les outils de protection des personnels figure le dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes qui a pour objectif de :

- ✓ Favoriser la libération de la parole des victimes en mettant à leur disposition un premier contact de proximité : Direction juridique (DAJ) désignée en 2021, Référente sur les violences sexuelles et sexistes ;
- ✓ Rendre plus lisible et mieux faire connaître le circuit de signalements (FEI ou DAJ) ;
- ✓ Orienter les victimes de violences sexuelles et sexistes vers des interlocuteurs identifiés, formés dans un cadre où la discrétion et la confidentialité sont garanties. (MTPH, encadrement de proximité, représentants du personnel).

Références réglementaires:

- Article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

- ✓ Campagne de communication et d'information auprès du personnel du CHU de Lille.
- ✓ Campagne de communication sur les stéréotypes genrés.
- ✓ Poursuivre et de faire connaître le dispositif de signalement et de traitement du CHU de Lille ; Dispositif porté par la DAJ, en lien avec la DRH et la DAMHU.
- ✓ Alimenter les travaux du comité violence du CHU, sur son champ de compétences, par :

➤ Le partage des constats

➤ La transmission anonymisée des situations prises en charge dans le cadre du dispositif de signalement

➤ Des propositions de délibérations et plan d'actions

Nos progrès, c'est pour la vie

Victime de violences sexuelles et/ou sexistes (ou éventuellement un témoin)

Prend contact avec la Direction aux Affaires Juridiques (CAJ de son secteur ou, à défaut, la directrice) pour:

- **Témoigner** auprès d'un interlocuteur neutre et formé, dans un cadre discret garantissant la confidentialité de cette démarche
- **Etre informée** (qualification possible des faits dénoncés, demande de protection fonctionnelle, etc.)
- **Etre orientée** vers les différents interlocuteurs susceptibles de répondre à ses attentes (accompagnement au commissariat pour dépôt de plainte, lien avec la MTPH, l'UMJ, etc.)
- **Etre soutenue et accompagnée par l'institution**: attention particulière accordée aux demandes de protection fonctionnelle + suivi de la victime tout au long du process

La victime peut être accompagnée de la personne de son choix.

OUI

-Recueil du témoignage par écrit
-Recueil de l'accord de la victime pour transmettre ce témoignage aux interlocuteurs concernés

Le CAJ :
-Transmet le témoignage à la DRH et/ou à la DAMHU
-Met à jour le tableau de suivi du dispositif

La victime souhaite que la DAJ transmette son témoignage à la DRH et/ou à la DAMHU?

NON

La DAJ respecte la confidentialité des informations transmises par la victime et n'entreprend aucune démarche sans son accord

Remise d'un courrier type à l'agent indiquant :

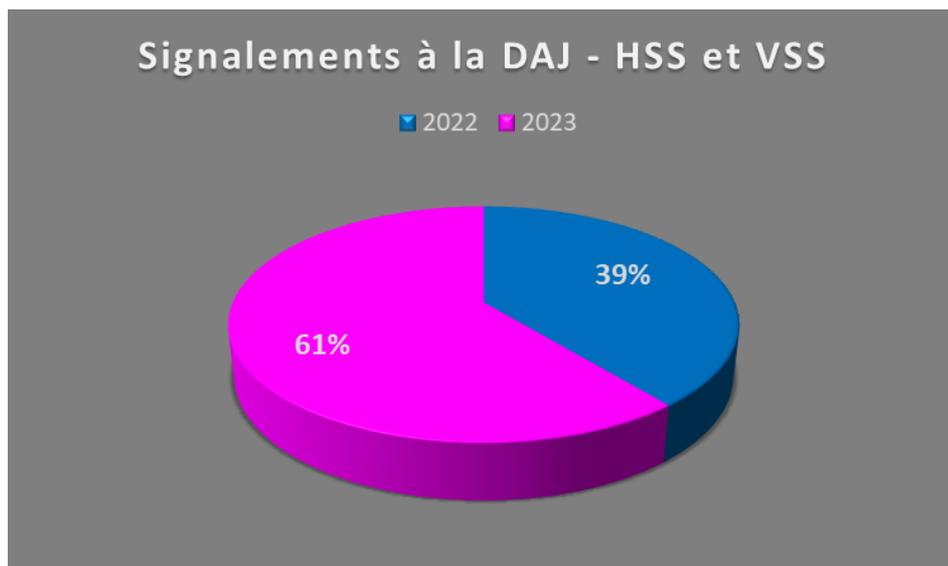
- La DAJ s'engage à maintenir la confidentialité sur les faits dénoncés par la victime et à ne transmettre son témoignage à aucun interlocuteur sans son accord exprès
- La possibilité pour la victime de prendre contact avec la MTPH ou son médecin traitant
- La victime peut changer d'avis à tout moment et reprendre contact avec la DAJ et/ou la DRH et/ou la DAMHU directement

Si la victime change d'avis

La DRH et la DAMHU peuvent, en fonction des circonstances:

- Organiser une enquête administrative;
- Lancer des poursuites disciplinaires...

Un suivi personnalisé de la victime est également mis en œuvre et suivi dans le temps.



2022	9 signalements
2023	14 signalements

➔ Chaque signalement fait l'objet d'un traitement systématique avec l'accord du signalant

Bilan DRH/DAJ - 2018/2021

- 19 dossiers concernant des faits de harcèlement sexuel ou moral, de violences sexuelles ou encore de discrimination ont été traités par la DRH, en collaboration avec la DAJ.
- 13 de ces dossiers ont donné lieu à la réalisation d'une enquête administrative
 - ✓ dans les 6 autres dossiers, les agents ont été reçus en entretien pré-disciplinaire.

➔ Concernant les dossiers présentés devant le Conseil de discipline, cela a donné lieu à 3 révocations



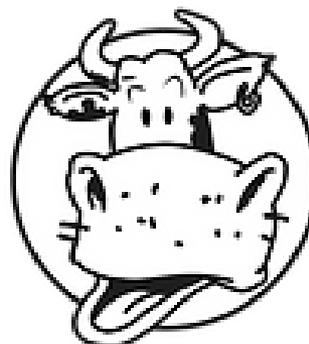
**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION !**



12h20 – 14h00 :

**Entracte-Pause
Visite des stands**

N°2 Scénette



COMPAGNIE
**La Belle
Histoire**
— DEPUIS 1999 —

06

**14h10 - 14h40 :
Le traitement des réclamations en
matière de violences sexistes et
sexuelles par le Défenseur des
droits**

**Mr Yves TEYSSEDOU – Délégué Territorial
et Mme Malisianou CHRYSOULA – Juriste – Défenseurs des Droits**

-L'enquête réalisée pour le compte du Défenseur des droits (DDD) par l'IFOP en mars 2014 montre que **1 femme active sur 5 dit avoir été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.**

-Près d'1 femme sur 3 a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail (Fondation Jean Jaurès/FEPS – IFOP, Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, octobre 2019).

- Le DDD n'a été que très peu saisi sur ce sujet jusqu'en 2017.

Faire connaître son rôle et pouvoirs a contribué à ce que davantage de femmes le saisissent.

- Les réclamations au sein du DDD sur ce sujet montrent que les femmes qui le saisissent travaillent en grand majorité au sein des forces de sécurité (police, armée, SDIS).

- Trop souvent, sous couvert d'humour, les réclamantes ont subi de la part de leurs collègues mais le plus souvent de la part de leurs supérieurs des propos ou comportements vulgaires et obscènes qui portaient atteinte à leur dignité.

- Les réclamantes font également valoir l'absence de protection et de soutien de la part de leur administration ce qui a conduit à l'aggravation de leur état de santé.

- L'absence injustifiée de sanction de l'auteur des faits ressort également des dossiers.

PLAN

**I –Présentation du Défenseur
des droits et des dossiers
traités**

**II. Définitions des violences
sexistes et sexuelles**

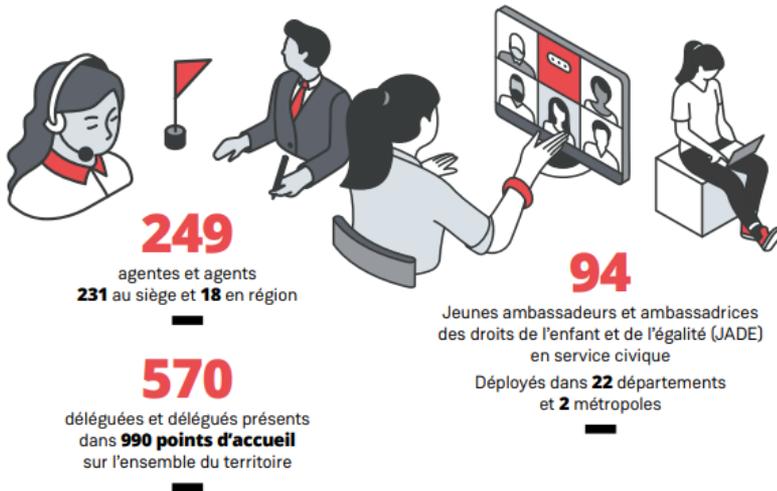
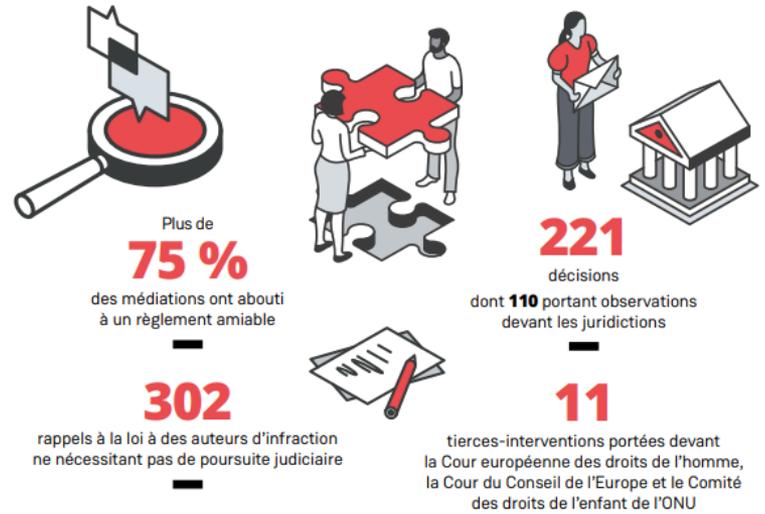
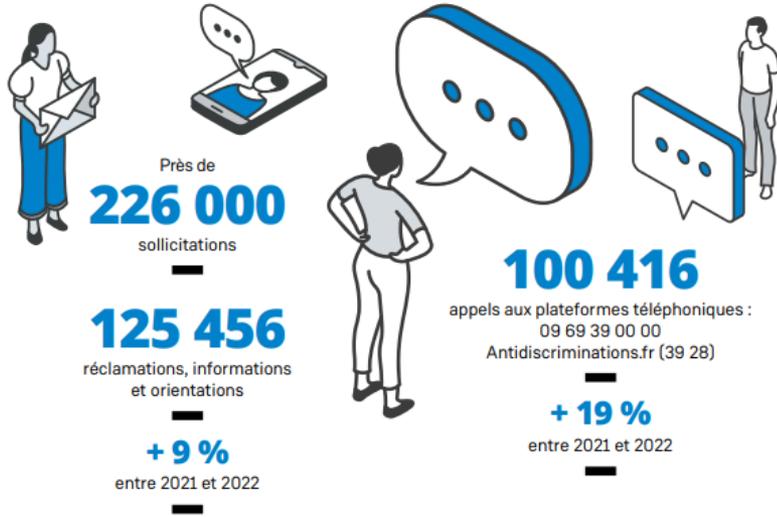
**III. Constats opérés par le
Défenseur des droits dans
l’instruction des dossiers**

Partie 1 : Présentation du Défenseur des droits et des dossiers traités

- **est une autorité administrative indépendante (AAI) créée en 2011**
- **née de la fusion de plusieurs autorités dont la Haute autorité de lutte contre les discriminations (HALDE) et le Médiateur de la République.**

- **des services centraux composés notamment de 9 pôles instructeurs spécialisés et d'une direction chargée de la promotion de l'égalité et de l'accès au droit.**
- **un réseau territorial de plus de 550 délégués qui recherchent des solutions amiables.**

QUELQUES CHIFFRES (2022)



Les compétences du Défenseur des droits

- **La défense des droits et libertés dans le cadre des relations avec les administrations.**
- **La défense et la promotion des droits de l'enfant.**
- **La lutte contre les discriminations.**
- **Le respect de la déontologie de la sécurité.**
- **L'orientation et la protection des lanceurs d'alerte.**

Article 10 de la loi organique du 29 mars 2011

Le Défenseur des droits n'est pas habilité à intervenir dans les différends susceptibles de s'élever entre les administrations et leurs agents à raison de leurs fonctions, hors les cas de discrimination et de signalement d'une alerte dans les conditions fixées par la loi.

→ L'institution n'est donc pas compétente en matière de harcèlement moral dès lors qu'il n'est pas fondé sur un critère de discrimination.

- à la lutte contre les discriminations, dont le harcèlement sexuel et sexiste ;
- à leur protection sociale (droits à congés statutaires, retraite, chômage, invalidité,...) ;
- à l'information, au conseil, à l'orientation et à la protection des lanceurs d'alerte.

Les moyens du Défenseur des droits

- **demande d'informations et de pièces utiles à l'exercice de sa mission ;**
- **audition de toute personne dont le concours lui paraît utile ;**
- **vérifications sur place.**

- **par un échange de courriers avec l'organisme mis en cause ;**
- **dans le respect du contradictoire ;**
- **en appliquant le principe d'aménagement de la charge de la preuve en matière de lutte contre les discriminations et de protection des lanceurs d'alerte.**

Les agents du Défenseur des droits sont soumis au **secret professionnel** (article 38 de la loi organique du 29 mars 2011).

Les documents dont ils prennent connaissance **ne sont pas communicables** (article L. 311-5 du CRPA).

Sont concernés :

- l'ensemble des pièces transmises par le réclamant ;
- les échanges entre le Défenseur des droits et les personnes morales mises en cause.

Les pouvoirs du Défenseur des droits

LA MÉDIATION

Le Défenseur des droits peut demander le réexamen en droit ou le réexamen bienveillant des situations dont il est saisi.

EXEMPLES DE RÈGLEMENTS AMIABLES RÉUSSIS

- aménagement du poste de travail d'un fonctionnaire en situation de handicap ;
- versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- aménagement des conditions d'une épreuve de concours en faveur d'un candidat handicapé ;
- suppression de mentions discriminatoires sur un compte-rendu d'entretien d'évaluation professionnelle.

Au terme d'une instruction contradictoire, le Défenseur des droits peut faire toute recommandation individuelle ou générale aux personnes morales mises en cause.

-Le DDD a été saisi par une infirmière d'une réclamation relative à des faits de harcèlement sexuel dont elle a fait l'objet de 2014 à 2016 de la part d'un cardiologue du CH où elle exerçait.

-> Questions portant sur sa vie intime, avances sexuelles, comportements familiaux (tutoiement, attribution d'un diminutif, reproches de ne pas lui faire la bise...).

- Il ressort de l'enquête menée par le DDD que le CH était informé depuis 2014 des faits de harcèlement sexuel à l'égard de la réclamante et d'autres personnels hospitaliers. Toutefois, aucune enquête n'a dans un premier temps été diligentée.

-En 2016, finalement une enquête a été diligentée mais aucune mesure n'a été adoptée pour protéger l'intéressée durant l'enquête.

-La réclamante a été placée en CITIS en 2016 et n'a pas repris à ce jour.

- Le CH lui a accordé la protection fonctionnelle mais n'a pris aucune mesure de soutien depuis 2016, ni remboursé les frais qu'elle a engagés dans le cadre de la procédure pénale qu'elle a initiée.

-Le DDD a considéré que le CH a manqué à son obligation de sécurité de résultat.

Recommandations au directeur du CH :

- d'indemniser la réclamante de ses préjudices résultant du harcèlement sexuel subi.

Recommandation en cours de suivi.

Recommandations au directeur du CNG des PH, qui a un pouvoir de sanction des PH :

- de proposer l'engagement de poursuites disciplinaires à l'encontre du mis en cause.

Le CNG a été informé par la directrice du CH que le cardiologue était mis en cause pour des faits de harcèlement sexuel mais il n'a diligenté aucune enquête et n'a pris aucune mesure de suspension à l'encontre du PH.

EXEMPLE DE RECOMMANDATIONS :

DÉCISION N° 2020-079 DU 19 MARS 2020

- Le DDD a été saisi par une sapeuse-pomprière qui se plaignait de faits de harcèlement sexuel dont elle a été victime de la part d'un collègue de grade supérieur et de l'absence de mesures de prévention et de protection de la part de son employeur.
- L'auteur des faits a fait l'objet d'un rappel à la loi pour harcèlement sexuel par le Procureur de la République.
- L'enquête du Défenseur des droits a confirmé que la réclamante avait fait l'objet de propos et d'avances à connotation sexuelle de la part du mis en cause et qu'elle exerçait dans un environnement de travail fortement connoté sexuellement (diffusion de films et de vidéos pornographiques).
- L'administration n'a pris aucune mesure de prévention et la hiérarchie de la réclamante informée des faits n'est pas intervenue pour les faire cesser et ne les a pas signalés aux autorités supérieures. Enfin, l'auteur des faits n'a pas été sanctionné alors que les faits ont été établis, pas plus que les collègues qui ont participé au harcèlement d'ambiance. Il n'y a pas non plus eu d'enquête administrative.

Recommandations au président du CA du SDIS, notamment :

- d'indemniser la réclamante de ses préjudices ;
- de prendre les mesures disciplinaires appropriées à l'égard de son agresseur ;
- de former les encadrants à la prévention et la protection contre le harcèlement sexuel ;
- de rendre obligatoire le déclenchement d'une enquête administrative en cas de signalement de faits discriminatoires.

Suivi des recommandations :

- Un protocole transactionnel a été conclu avec la réclamante ;
- Et une procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent mis en cause.

Au terme de l'instruction, le Défenseur des droits peut également présenter son analyse du dossier auprès de la juridiction saisie par le réclamant.

DÉCISION N° 2021-006 DU 8 JANVIER 2021

-Le DDD avait été saisi par une adjointe administrative titulaire de la FPH qui avait été détachée au sein d'un secrétariat général pour l'administration de la police (SGAP), qui se plaignait de faits de harcèlement sexuel commis par un supérieur hiérarchique (avances et propos déplacés sur sa vie privée la mettant mal à l'aise).

-Elle s'était plainte de ces faits auprès d'un Préfet mais aucune enquête administrative n'avait été diligentée.

-La réclamante avait pourtant produit plusieurs témoignages qui montraient que son directeur surnommé DSK était réputé pour ses propos à connotation sexistes et sexuels.

-La supérieure hiérarchique directe indiquait qu'elle avait pris des mesures pour éviter que des contacts directs aient lieu entre la réclamante et le MEC et avoir orienté la réclamante vers la psychologue du travail.

DÉCISION N° 2021-006 DU 8 JANVIER 2021

- La réclamante a aussi été mutée après avoir dénoncé les faits de harcèlement sexuel, alors que le directeur n'a fait l'objet que d'une « réprimande ».

-L'enquête menée par le DDD avait permis de confirmer l'existence des propos déplacés de la part du directeur, le malaise que ces agissements provoquaient sur l'intéressée et donc l'existence d'un harcèlement sexuel. Le DDD a également estimé que le ministère n'avait pas pris la mesure de la gravité des faits et qu'il avait manqué à son obligation de prévention et de protection en matière de harcèlement sexuel.

- **Le DDD a présenté ses observations devant la CAA saisie : par un arrêt du 25 mai 2021 (n°19NC00507), la Cour a suivi l'analyse du DDD et confirmé que la réclamante avait fait l'objet de faits de harcèlement sexuel de la part de son supérieur.**

- **proposer une transaction, dont il peut recommander les termes ;**
- **saisir l'autorité investie du pouvoir d'engager des poursuites disciplinaires des faits dont il a connaissance et qui lui paraissent de nature à justifier une sanction ;**
- **recommander de procéder aux modifications législatives ou réglementaires qui lui apparaissent utiles.**

La saisine du Défenseur des droits

- **gratuitement**
- **par toute personne physique**
- **ou par l'intermédiaire d'un syndicat, avec l'accord écrit de la personne concernée.**

**La saisine ne peut pas être anonyme.
En cas d'instruction du dossier,
l'employeur sera informé de l'identité
de l'agent.**

LA RÉCLAMATION PEUT ÊTRE ADRESSÉE :

- par formulaire en ligne, sur le site internet de l'institution ;
- par voie postale, par un courrier gratuit sans affranchissement, à l'adresse :

Libre réponse 71120
75342 Paris CEDEX 07

Partie 2 : Définitions des violences sexistes et sexuelles

DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

Les employeurs publics sont tenus de se doter de dispositifs de signalement et de traitement, notamment pour les actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise les conditions d'application de cette obligation.

- Contraventions :

Injure (art. R. 621-2 du code pénal) : une injure est une parole, un écrit, un geste ou un procédé adressé à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. Celle-ci peut notamment avoir un caractère sexiste. *Peine encourue : 750€ d'amende*

Diffusion de message contraire à la décence (art. R624-2 du code pénal) : le fait de diffuser sur la voie publique ou dans des lieux publics des messages contraires à la décence et notamment des représentations (sous forme d'écrits, de dessins, de photos, etc.) d'ordre sexuel est interdit. Il est également interdit d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages sans demande préalable du destinataire. *Peine encourue : 750€ d'amende*

Outrage sexiste (art. 621-1 du code pénal) : le fait « 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 ». *Peine encourue : 750€ d'amende*

-Délits :

Menace (art. 222-17 du code pénal) : consiste à faire connaître à une personne son intention de lui nuire en commettant un délit ou un crime. *Peine encourue : 6 mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende lorsqu'elle est, soit réitérée, soit matérialisée par un écrit, une image ou tout autre objet.*

Harcèlement téléphonique ou cyber-harcèlement (art. 222-16 du code pénal) : est constitué par des appels téléphoniques malveillants réitérés. Le cyber-harcèlement est constitué par des envois réitérés de messages malveillants émis par la voie des communications électroniques. *Peine encourue : 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende*

Exhibition sexuelle (art. 222-32 du code pénal) : consiste en l'exécution d'un acte sexuel imposé à la vue d'autrui part et commis dans un lieu accessible aux regards du public d'autre part. Cela comprend également l'exhibition d'une partie intime. *Peine encourue : 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende*

Agression sexuelle (art. 222-22 du code pénal) : est une atteinte sexuelle sans pénétration commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace. La jurisprudence précise que ces atteintes sexuelles sont des attouchements imposés sur le sexe ou des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles : fesses, seins, cuisses, bouche. *Peine encourue : 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende*

-Crime :

Viol (art, 222-23 du code pénal) est un acte de pénétration sexuelle commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace. Le viol concerne tout acte sexuel avec pénétration de quelque nature qu'il soit : ceci désigne toute pénétration sexuelle, qu'elle soit vaginale, anale (sodomie) ou orale (fellation), ou pénétration sexuelle par la main ou des objets.

Peine encourue : 15 ans de réclusion criminelle

Autres violences sexistes et sexuelles

LE HARCÈLEMENT SEXUEL CONSTITUE UNE DISCRIMINATION

Article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, la discrimination inclut :

« 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet :

- de porter atteinte à sa dignité**
- ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».**

Voir aussi, notamment article 225-1-1 du code pénal : les mesures de représailles à la suite notamment de la dénonciation de faits de harcèlement sexuel, sont constitutives d'une discrimination.

Depuis la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, deux types de harcèlement sexuel doivent être distingués:

-les propos ou agissements répétés à connotation sexuelle;

-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.

Article L. 133-1 alinéa 1^{er} du CGFP

Aucun agent de doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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.

-Le Code pénal prohibe aussi cette forme de harcèlement sexuel qui constitue donc une infraction pénale (voir, article 222-33 I du code pénal) :

La définition retenue par le CP est toutefois un peu différente, car elle inclut aussi, comme le code du travail, les comportements ou propos à connotation sexiste dans le harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel se définit ainsi non pas uniquement par le but poursuivi par son auteur mais par les conséquences du comportement sur la victime :

-les agissements doivent soit porter atteinte à la dignité de la victime;

-soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL (ACTES RÉPÉTÉS)

La condition de répétition des actes exige uniquement que les faits aient été commis à au moins deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis. Les actes peuvent être répétés dans un très court laps de temps.

La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits 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.

Le harcèlement sexuel peut être commis hors du temps et lieu de travail. Par exemple, les messages électroniques et les propos à caractère sexuel adressés par un-e manager à ses subordonné-e-s à l'heure du déjeuner et lors de soirées organisées après le travail peuvent caractériser des agissements de harcèlement sexuel.

Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont verbales : plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ; questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harceuse sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse ; dénigrement du conjoint de la personne harcelée ; volonté de la personne harceuse de créer une intimité inadaptée, incongrue, précipitée.

Ces faits peuvent également s'exprimer par écrit (lettres, SMS, courriels) ou à travers des supports visuels : images ou vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue ou montrées depuis son ordinateur, sa tablette numérique, son téléphone, etc.

Des signes non verbaux ou des attitudes peuvent également être explicites : dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne, siffler, adopter une gestuelle à connotation sexuelle, imposer continuellement sa présence, rechercher une promiscuité/un contacte physique (volonté d'embrasser systématiquement à titre de salut ou poignée de main insistante)

Article L. 133-1 alinéa 2 du CGFP

Aucun agent de doit subir des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

Article 222-33 du code pénal

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel 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.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL RÉSULTANT D'UN SEUL ACTE

La notion de pression grave recouvre des situations très variées, dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

Soit d'un avantage comme l'obtention d'un emploi, d'une augmentation ou d'un contrat à durée indéterminée ;

Soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré.

=> Chantage sexuel

La jurisprudence civile, suivant une analyse du Défenseur des droits, a fait émerger la notion de « harcèlement sexuel d'ambiance » qui vise les situations où la personne, qui sans être directement visée par les blagues obscènes, peut en subir les effets.

-> Cette jurisprudence s'applique aussi aux agents publics.

La CA d'Orléans a défini cette notion (arrêt du 7 février 2017) :

« ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres, notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin. Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

Article L. 131-3 du CGFP

Aucun agent public 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. 133-3 du CGFP

Aucune mesure défavorable ne peut être prise à l'égard d'un agent public en raison du fait qu'il a :

- subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ;**
- formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;**
- témoigné de tels faits ou qu'il est a relatés.**

Partie 3 : Constats opérés par le Défenseur des droits dans l'instruction des dossiers

- interviennent **trop tardivement** (on constate alors une dégradation de l'état de santé de l'agent) ;
- se manifestent trop souvent par **le déplacement de la victime** plutôt que par celui de l'auteur des faits (possible qualification de sanction déguisée).

- Désigne les mesures de protection, d'assistance et de réparation dues par l'administration à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions ;

- L'administration doit protéger l'agent (par exemple, un changement du numéro de téléphone professionnel de l'agent, une proposition de changement d'affectation, ou l'engagement d'actions appropriées contre l'auteur des faits), lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis;

- La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause.

- **est encore peu connue des victimes ;**
- **est trop souvent soumise à la preuve du harcèlement sexuel ;**
- **est trop souvent limitée et conditionnée par l'engagement d'une procédure pénale.**

- Il arrive régulièrement que le signalement de faits de harcèlement sexuel ne donne lieu à aucune enquête.
- Les enquêteurs sont souvent insuffisamment formés aux spécificités juridiques du harcèlement sexuel (par exemple, l'élément intentionnel n'est pas requis hors pénal).
- Les enquêteurs ne présentent pas toujours les garanties d'impartialité requises (anciens collègues de travail, liens avec la hiérarchie,...)

- **L'employeur attend souvent l'issue de la procédure pénale pour sanctionner l'agent.**
 - > **Principe de l'indépendance des procédures disciplinaires et pénales (art. L. 530-1 CGFP), impliquant pour l'administration employeur de ne pas retarder le déclenchement et l'issue d'une procédure disciplinaire dans l'attente que l'autorité judiciaire se prononce.**
- **Les sanctions prises à l'encontre des agents mis en cause apparaissent souvent insuffisamment proportionnées à la gravité des faits.**

Par exemple : déplacement d'office alors que l'autorité avait demandé la mise à la retraite.

- **Les propos à connotation sexiste et sexuelle sont trop souvent banalisés par les encadrants.**

Les recommandations du Défenseur des droits aux employeurs publics

Recommandations générales émises aux ministères de l'intérieur et des armées afin de prévenir ces situations et améliorer le traitement des signalements :

5 étapes : Prévenir – Protéger – Etablir les faits – Sanctionner - Informer.

- **former les encadrants et les membres du FSSSCT (ex-CHSCT) à l'identification, à la qualification et au traitement des différents types de violences sexuelles et sexistes, ainsi qu'à l'écoute et à l'accompagnement des agents victimes ;**
- **diffuser une politique de « tolérance zéro ». Par exemple : les encadrants doivent faire remonter auprès des autorités compétentes tous les signalements. Ils n'ont pas à apprécier si les actes relèvent du harcèlement sexuel ou sexiste.**

- **informer l'agent de son droit à la protection fonctionnelle ;**
- **inviter les services gestionnaires à suivre l'avis du conseil médical sur l'imputabilité au service de la dégradation de la santé de l'agent.**

- **diligenter une enquête administrative dans des délais brefs ;**
- **la confier à un enquêteur formé et indépendant ;**
- **s'il existe des éléments rendant vraisemblables les faits de harcèlement sexuel, il faut suspendre l'agent mis en cause pendant le déroulé de l'enquête, en particulier lorsqu'il existe des risques de représailles ou d'atteinte à la santé pour l'agente qui a dénoncé les faits de HS (ou le muter dans l'intérêt du service).**

- **mettre en œuvre l'action disciplinaire sans attendre l'issue de la procédure pénale ;**
- **former les membres des CAP sur le cadre juridique en matière de harcèlement sexuel ;**
- **prendre des sanctions disciplinaires qui soient effectives, proportionnées et dissuasives ;**
- **engager des poursuites disciplinaires contre les encadrants qui ont manqué à leurs obligations de protection et de « rendre compte ».**

Il est recommandé à l'employeur d'informer la victime :

- **des suites données à son signalement ;**
- **de la décision d'engager ou non une procédure disciplinaire contre l'auteur des faits ;**
- **de son droit d'être entendu par le conseil de discipline ;**
- **des suites de la procédure disciplinaire.**

Conseils pratiques pour la caractérisation et la sanction des faits de harcèlement sexuel et agissements sexistes

- **Signaler les faits à sa hiérarchie ou auprès de la cellule de signalement de l'administration concernée.**
- **Demander la protection fonctionnelle.**
- **Saisir le Défenseur des droits.**
- **Contacter une association d'aide aux victimes.**

- **Faire constater la dégradation de son état de santé le plus tôt possible par le médecin de prévention.**
- **En cas d'arrêt de travail lié à la situation de harcèlement, en demander l'imputabilité au service dans les délais impartis.**
- **Recueillir les témoignages soit des témoins directs soit de témoins indirects qui peuvent confirmer que la personne s'est plainte auprès d'eux de subir des comportements déplacés, ou de la part des témoins qui ont constaté que la victime a changé de comportement (elle s'isole, son état de santé s'est dégradé...).**

- **Exposé circonstancié des faits (en précisant les effets sur les conditions de travail de la victime)**
- **Signalements des faits à l'employeur**
- **Mesures de prévention, de protection et d'enquête prises par l'employeur**
- **Identité et coordonnées du représentant syndical**
- **Recours contentieux ou plainte pénale**
- **Témoignages (modèle Cerfa sur le site du ministère de la Justice)**

- **arrêts de travail ;**
- **demande de reconnaissance de l'imputabilité au service et réponse de l'employeur ;**
- **attestations de médecin constatant la dégradation de l'état de santé ;**
- **avis du conseil médical ;**
- **préconisations du médecin de prévention**

- **Recours contentieux : L'instruction menée par le Défenseur des droits est distincte de celle devant les juridictions. Elle peut être menée en parallèle.**
 - **Plainte pénale : Lorsque la victime a porté plainte, le Défenseur des droits doit demander l'autorisation d'instruire au procureur de la République.**
- > Il peut être utile pour la victime de contacter le DDD avant d'engager une procédure pénale.**

**POUR TOUTE QUESTION, VOUS
POUVEZ CONTACTER LE PÔLE
FONCTION PUBLIQUE DU
DÉFENSEUR DES DROITS :**

**FONCTION-
PUBLIQUE@DEFENSEURDES DroITS.
FR**



**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION !**

07 14h40 - 15h10 :

Les impacts des violences sexistes et sexuelles sur la santé mentale, physique et émotionnelle des agents hospitaliers

Mme Jeanne GAUTHIER LENOIR

- **Psychologue - Psychothérapeute**
Psychopathologie du travail
Psychotraumatologie
- **Directrice du comité scientifique de l'association L'Burn**



08

15h10 - 15h40 : Comment prévenir et éviter les problèmes de santé liés aux violences sexistes et sexuelles ?

Mme Jeanne GAUTHIER LENOIR

- Psychologue - Psychothérapeute
Psychopathologie du travail
Psychotraumatologie
- Directrice du comité scientifique de l'association L'Burn

L'BURN
- la communauté des BURN'ettes -

PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Discrimination L1153-1
Délit Violences Victime
Injures Conainte Subordination Chiffres
Harcèlement sexuel
Code du travail Sexisme
Viol Pornographie Délit
Femmes Exhibition
Code pénal



**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION !**



15h40 – 16h00 :

**Entracte-Pause
Visite des stands**

09

16h – 16h30 :

**Formations et sensibilisation des
acteurs de santé à la discrimination
et aux VSS**

Mme Sofia GAILLARD,

Déléguée Territoriale ANFH Nord-Pas-de-Calais

L'ANFH Hauts de France et son offre de services



- 2 DÉLÉGATIONS TERRITORIALES À LILLE ET À AMIENS
- AU SERVICE DE SES ADHÉRENTS DE 187 ÉTABLISSEMENTS

Tout au long de l'année :

UNE AIDE À LA GESTION ET AU SUIVI ET À L'OPTIMISATION des plans de formation; tous dispositifs confondus :

Plus de 100 000 k€ collectés en 2022 en Hauts-de-France

L'ANFH Hauts-de-France et son offre de services

DES OUTILS EN LIGNE À DISPOSITION DES ÉTABLISSEMENTS :



L'achat de
formation
« La ForMule
ANFH »



Le déploiement de
formations en ligne :
avec la plateforme LMS,
e-formation.anfh.fr



La gestion du **plan** et la
réalisation des **entretiens
d'évaluation, de formation,**
les **inscriptions en ligne** :
avec **Gesform Evolution,**



La réalisation d'enquêtes
sociales via l'espace :
<https://qvt-anfh.fr>

Un dispositif d'accompagnement RH
pour aider les établissements dans la mise en
place de leur politique d'égalité professionnelle

**Une plateforme d'enquêtes
sociales**
qvt-anfh.fr qui dispose depuis 1 semaine
d'une nouvelle enquête sur l'égalité
professionnelle

**Des formations pour accompagner
des agents dans des situations
particulières « discrimination
positive »**

- Dispositif 4 C : Les clés pour des connaissances, des compétences et une carrière
- RECOPRO: pour accompagner la reconversion professionnelle des agents rencontrant des problématiques de santé

**L'Offre ANFH sur la
thématique des
discriminations et
des VSS**

- Des formations**
- Les violences sexiste et sexuelles dans la FPH
 - L'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

**Des actions de sensibilisation tout
public en e-learning**

- L'égalité professionnelle femmes/hommes
- La laïcité
- Les fondamentaux pour comprendre les VSS au travail dans la FPH

Le dispositif d'accompagnement RH pour aider les établissements dans la mise en place de leur politique d'égalité professionnelle

Dispositif EGAL PRO

Financement sur les fonds mutualisés de l'ANFH

 Prestation de 2 à 7 jours

Diagnostic et plan d'actions :
Prestation d'accompagnement à l'analyse des données sociales et mise en place d'un plan d'actions

Formation
Module 1 : Diagnostic et cadrage de l'accompagnement adapté
Module 2 : Accompagnement des acteurs de l'établissement

La plateforme d'enquêtes sociales : qvt-anfh.fr

- Depuis une semaine : une **nouvelle enquête sur l'égalité professionnelle**
- 22 questions** pour recueillir la perception des professionnels de votre établissement sur l'évolution professionnelle, la diversité, l'égalité professionnelle, la conciliation vie pro/vie perso, la discrimination et leur connaissance des dispositifs mis en place en interne
- Un rapport d'analyse** disponible dès l'enquête clôturée

A propos de diversité

Au travail, je peux m'afficher tel/telle que je suis en tant que personne, avec mon identité

Mon équipe :

Oui tout à fait
 Plutôt oui
 Plutôt non
 Non pas du tout
 Sans opinion / Non concerné

Anfh Dashboard (1/2)

Dates de l'enquête : L'enquête s'est déroulée du mardi 13 juin 2023 au vendredi 21 juillet 2023

Nombre de participants : 58 collaborateurs ont participé à l'enquête

32,4% (n=37) **connaissent la politique de leur établissement en matière d'égalité professionnelle ***

71,9% (n=57) **ont déjà été victimes d'une situation de discrimination au travail (propos, harcèlement, violences, etc.) *****

53,7% (n=41) **pensent que les opportunités d'évolution ne sont pas les mêmes pour tous ****

83,9% (n=31) **ont envie de contribuer à la politique de leur établissement en matière d'égalité**

Anfh Etablissement, dispositif et politique d'égalité professionnelle (2/2)

* Il correspond à la somme des modalités "Oui tout à fait" et "Plutôt oui" // ** Il correspond à la somme des modalités "Non pas du tout" et "Plutôt non" // *** Il correspond à la somme des modalités "Oui", "Plutôt oui" et "Plutôt non"

Des formations ANFH mobilisables

Prévenir et lutter contre les violences sexiste et sexuelles dans la FPH

- **Module 1** : Comprendre, repérer les situations de VSS et orienter les victimes –



Tout public

 1 jour

- **Module 2** : Construire et déployer un processus de prévention, d'information et disciplinaire/de sanction au sein de son établissement –



Responsables RH,
Cadres intermédiaires,
Membres des CSE etc.

 1 jour

Egalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

- Formation des référénte(e)s égalité et/ou diversité –



Référénte(e)s égalité



2 jours

- Formation des agent(e)s en situation d'encadrement intermédiaire



Encadrement intermédiaire



0,5 jour

- Formation des agent(e)s des services RH



Service RH



1 jour

Des actions de sensibilisation tout public en e-learning

Mobilisable sur la
plateforme LMS
e-[formations.anfh.fr](https://e-formations.anfh.fr)



Égalité Femmes – Hommes

- Tout public
- 30 min

Les fondamentaux pour comprendre les VSS au travail

- Tout public
- 1H15

La laïcité

- Tout public
- La laïcité au quotidien (30 min)
- La laïcité ma responsabilité (15 min)
- Les fondamentaux de la laïcité (2H15 min)

Des formations pour accompagner des agents dans des situations particulières « discrimination positive »

Accompagner les différences pour permettre une meilleure égalité des chances

RECOPRO

Agent rencontrant une problématique de santé, en situation de handicap ou de restriction d'aptitude

 **10 jours**

 **Des entretiens individuels**

 **3 semaines** min de stages sur une période de 6 mois

Dispositif 4C

Agents de « premiers niveaux de qualification » exprimant le besoin de renforcer leurs compétences de base

 **70H00**

Dispositif RECOPRO

Pour faciliter la reconversion professionnelle des agents qui ont des difficultés de santé

Près d'une 100 aine d'agents accompagnés entre 2021 et 2023 en Nord Pas de Calais

- ✓ **6 mois** pour travailler sur de nouvelles pistes professionnelles
- ✓ Une alternance entre des journées de **formation collective et des temps d'échanges individuels**
- ✓ Des **enquêtes métiers** réalisées auprès de différents professionnels
- ✓ Une période de **stage d'immersion** d'environ 5 semaines
- ✓ Dans une logique de **co-construction avec l'employeur**
- ✓ Animée par un **binôme de formateurs référents** aux compétences complémentaires
- ✓ Et **une équipe pluriprofessionnelle mobilisable** si besoin (médecin, ergothérapeute, infirmier, etc.)
- ✓ Une **évaluation médicale** systématique

Les prochains parcours débuteront **en janvier 2024 à Dunkerque**

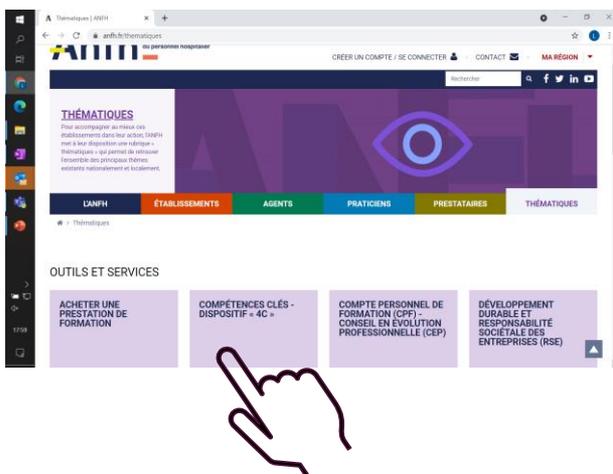
Des réunions d'information auront lieu **en juin 2024** avec les employeurs ET leurs agents intéressés

Dispositif 4C

Les clés pour des connaissances, des compétences et une carrière

Pour les établissements

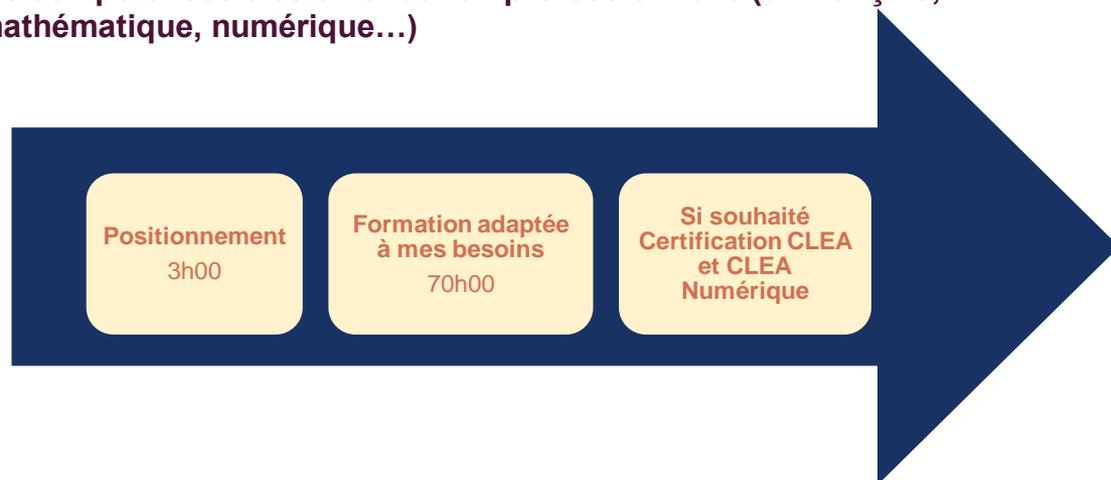
Un espace thématique sur ANFH.FR



+ des ateliers pédagogiques et demi-journée de sensibilisation

Pour les agents

Une offre de services sur mesure et personnalisée pour développer les compétences clés en situation professionnelle (en français, mathématique, numérique...)



La délégation ANFH Hauts-de-France se tient à votre disposition



NORD-PAS DE CALAIS

HAUTS DE FRANCE

Immeuble le nouveau siècle
2, place Pierre-Mendès-France
59000 LILLE
tél : 03 20 08 06 70
nordpasdecalais@anfh.fr

PICARDIE

HAUTS DE FRANCE

Immeuble Le Pomerol
15, avenue d'Italie
80090 Amiens
tél : 03 22 71 31 31
picardie@anfh.fr



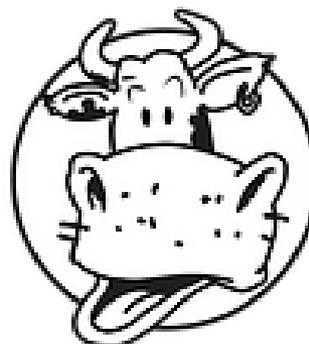
**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION !**

10 16h30 - 17h00 : Table ronde : Prise de recul sur nos comportements

Les intervenants de la journée

N°3

Scénette de clôture



COMPAGNIE
**La Belle
Histoire**
— DEPUIS 1999 —