



**ACADÉMIE
DE REIMS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GUIDE DES DROITS ET MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT



**VICTIMES D'ACTES DE DISCRIMINATION,
DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS SEXISTES
ET DE VIOLENCES SEXUELLES AU TRAVAIL**



ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

**ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ**

Le mot du recteur

Déclarée grande cause du quinquennat par le président de la République le 25 novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble du gouvernement et s'inscrit dans une stratégie forte et ambitieuse.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles constitue le premier pilier de cette grande cause.

La ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances est conjointement mobilisée avec le ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et le ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

Ce guide académique a été élaboré dans le cadre du plan pluriannuel égalité, diversité, lutte contre les discriminations. Il a pour objectif :

- l'information des victimes de discriminations, de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles au travail ;
- la publicité des dispositifs d'accueil ou d'accompagnement des victimes et des témoins ;
- la sensibilisation des acteurs concernés – collectifs de travail, syndicats, services de prévention etc. – sur les VSST et les droits des victimes.

Ce guide vise à fournir aux victimes, aux témoins et à l'ensemble des acteurs du monde du travail un socle minimal de connaissances juridiques et de ressources mobilisables.

Largement diffusé, il a vocation à devenir un support d'accompagnement et de prévention dans la lutte contre les discriminations, les harcèlements, les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Olivier Brandouy

SOMMAIRE

RÉCAPITULATIF JURIDIQUE	4
DÉFINITIONS	4
DISCRIMINATION	4
AGRESSION SEXUELLE	4
VIOLENCE SEXISTE	4
VIOLENCE SEXUELLE	4
OUTRAGE SEXISTE	5
HARCÈLEMENT SEXUEL	5
HARCÈLEMENT MORAL	5
SANCTIONS	5
Des sanctions pénales	5
Des sanctions disciplinaires	5
Des mesures administratives	5
LES SIGNAUX	6
SIGNAUX PHYSIQUES ET PSYCHOLOGIQUES	6
SIGNAUX PROFESSIONNELS	6
VOS DROITS	7
LA PROTECTION FONCTIONNELLE	7
LES RECOURS	7
LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ACADÉMIQUES	8
Le dispositif de recueil et de traitement des signalements relatifs aux actes de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes et de violences sexuelles au travail.....	8
Le médecin du travail	8
Le service social des personnels.....	8
Les représentants des personnels qui siègent dans les formations spéciales santé, sécurité et conditions de travail.....	8
L'espace d'accueil et d'écoute de la MGEN	8
LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EXTERNES	9

RÉCAPITULATIF JURIDIQUE

DÉFINITIONS

DISCRIMINATION

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des critères prohibés par la loi en France.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Une discrimination est directe quand une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, 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.

Les 25 critères de discrimination interdits par la loi par la loi :

L'apparence physique, l'âge, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une nation, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap, l'origine, la religion, la domiciliation bancaire, les opinions politiques, les opinions philosophiques, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le patronyme, les activités syndicales, le lieu de résidence, l'appartenance ou non à une ethnie, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la vulnérabilité résultant de sa situation économique.

AGRESSION SEXUELLE

Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

VIOLENCE SEXISTE

Les violences sexistes désignent tous les actes de violence fondés sur le genre :

- qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique,
- y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée.

VIOLENCE SEXUELLE

Les violences sexuelles se définissent comme tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'un individu et sans son consentement.

Elles comprennent également les actes visant à un trafic de nature sexuelle ou dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition. Ces violences peuvent être commises dans tout contexte et ne peuvent être atténuées par la relation qu'entretient l'agresseur avec sa victime.

Elles prennent diverses formes : les propos sexistes, les invitations trop insistantes, les attouchements et les caresses de nature sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme, le chantage, les menaces, l'utilisation de la force qui peut se manifester sous différentes formes (baiser volé, exhibition sexuelle, viol, ...).

OUTRAGE SEXISTE

L'outrage sexiste consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité ou l'expose à une situation pénible.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

Est également considéré comme du 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 des faits ou d'un tiers

HARCÈLEMENT MORAL

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ces conditions de travail, pouvant aboutir à :

- Une atteinte à ses droits ou à sa dignité,
- Une altération de sa santé physique ou mentale,
- Ou une menace pour son évolution professionnelle.

SANCTIONS

Des sanctions pénales

- 15 ans de réclusion criminelle en cas de viol,
- 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende, en cas d'agressions sexuelles,
- 7 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende, en cas de discrimination si l'auteur est un agent public et a commis les faits dans le cadre de ses fonctions,
- 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, en cas de discrimination,
- 2 ans de prison et 30 000 € d'amende, en cas de harcèlement moral,
- 2 à 3 ans de prison et 30 000 € à 45 000 € d'amende, en cas de harcèlement sexuel.

Des sanctions disciplinaires

- Sanctions après étude du dossier et au regard de la gravité de la faute, pouvant aller jusqu'à la radiation des cadres ou la révocation.

Des mesures administratives

- Suspension de fonction.
- Mutation dans l'intérêt du service.

Il est rappelé que le fait de dénoncer contre une personne déterminée un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (article 226-10 du code pénal).

LES SIGNAUX

SIGNAUX PHYSIQUES ET PSYCHOLOGIQUES

Lorsqu'une personne est victime de harcèlement, quel qu'il soit, des changements physiques peuvent apparaître. La fatigue par exemple, peut être la conséquence du vécu au quotidien : des remarques, des méchancetés, des gestes déplacés, etc. Cet épuisement empêche la victime de discriminer, de harcèlement ou de violence de se concentrer sur son travail, mais également d'être en forme dans sa vie personnelle. Des troubles du sommeil, qui sont intimement liés au stress de se rendre au travail et de croiser son bourreau, sont également signalés par les victimes.

Des troubles alimentaires peuvent également survenir. Compenser par la nourriture ou au contraire arrêter de s'alimenter est habituel dans des moments de grand stress. Ces comportements alimentaires peuvent amener à une perte ou une prise de poids rapide.

Les changements physiques varient selon les personnes, et il n'y a pas de symptômes types. Mais il est important de remarquer ces transformations, qu'elles soient liées au poids, à la fatigue, ou à des douleurs physiques, car elles peuvent être l'expression corporelle d'un profond mal-être.

Exemples de signaux physiques : troubles alimentaires, migraines à répétitions, addictions, conduites à risque, perte de confiance, angoisse, agressivité, isolement, risques et conduites suicidaires, propos incohérents, etc.

SIGNAUX PROFESSIONNELS

On peut être témoin ou acteur de changements drastiques au travail : désengagement professionnel, arrêt de travail, absences répétées, comportement défaillant ou inadapté, isolement au sein d'une équipe, envie de fuir etc.

D'autres indicateurs peuvent montrer qu'une personne est victime de discrimination, de harcèlement ou de violence, comme la diminution de sa satisfaction au travail, le désinvestissement professionnel ou une dégradation des relations avec les collègues.

La victime est moins productive, commet des erreurs, car sa concentration et sa motivation sont grandement impactées par l'anxiété ressentie.

Dans la plupart des cas, une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence se traduit par la fameuse "boule au ventre" à l'idée d'aller travailler.

VOS DROITS

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Vous pouvez adresser au recteur, une demande de protection fonctionnelle afin que l'administration mette en place toute mesure nécessaire pour faire cesser les agissements et assure votre protection.

Pour une complète information :

https://partage.ac-reims.fr/jcms/reimsprod1_4628127/fr/vous-etes-victime-d-une-infraction-liee-a-votre-fonction-faites-une-demande-de-protection-fonctionnelle

LES RECOURS

Déclarer en accident de service / du travail.

Vous avez la possibilité de faire reconnaître les conséquences de ces agissements sur votre état de santé comme étant d'origine professionnelle en produisant une déclaration d'accident de service / du travail. Pour vous aider dans votre démarche, contactez le service social des personnels de votre département.

Engager une procédure pénale.

Pour porter plainte, vous pouvez :

- Vous rendre au commissariat ou à la gendarmerie le plus proche de votre domicile (ou du lieu de commission de l'infraction)
- Écrire au Procureur de la République, ou vous rendre sur place (Tribunal de Grande Instance)
- Déposer une plainte avec constitution de partie civile (pour obtenir, outre la condamnation du coupable, le versement de dommages et intérêts et pour avoir accès au dossier) soit sur place au commissariat ou à la gendarmerie, soit par courrier adressé au procureur.

Cette plainte enclenche une action judiciaire et peut aboutir à la condamnation pénale de l'auteur ou auteure des violences.

Toute personne qui porte plainte est considérée par la justice comme un témoin pouvant l'aider à poursuivre l'auteur ou auteure d'un crime ou d'un délit.

Si vous vous constituez partie civile, ce qui est recommandé, votre avocat ou avocate pourra alors être informé de l'ensemble des éléments du dossier et du déroulement de la procédure. Une association ou un syndicat peut se constituer partie civile à vos côtés, avec votre accord écrit.

Écrire au Défenseur des droits

Le Défenseur des droits peut être saisi de situations de harcèlement sexuel car il s'agit d'une discrimination. L'agent ou agente victime peut le saisir directement. Il est indépendant. Il défend les droits de manière confidentielle et gratuite (enquête auprès de l'employeur, visite sur place, auditions des personnes impliquées- témoins, auteur présumé, responsables hiérarchiques...).

https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/code/afficher.php?ETAPE=accueil_2016

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ACADÉMIQUES

Le dispositif de recueil et de traitement des signalements relatifs aux actes de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes et de violences sexuelles au travail

Si vous êtes témoin d'un comportement inapproprié ou si vous êtes directement concerné(e), vous pouvez effectuer un signalement à l'adresse :

discriminations-violences@ac-reims.fr

Un écoutant vous contactera pour convenir d'un entretien téléphonique.

Pour une complète information :

https://partage.ac-reims.fr/jcms/353475196_DBFileDocument/fr/dispositif-violences-discriminations

Vous pouvez également contacter :

Le médecin du travail 03 26 05 99 45 ce.das@ac-reims.fr

Le service social des personnels

Ardennes 03 24 59 71 55 aspersonnels08@ac-reims.fr

Aube 03 25 76 22 34 aspersonnels10@ac-reims.fr

Marne Reims et Nord du département : 03 26 05 99 45
aspersonnels51nord@ac-reims.fr

Châlons en Champagne et Sud du département : 03 26 68 61 23
aspersonnels51sud@ac-reims.fr

Haute-Marne 03 25 30 51 08 aspersonnels52@ac-reims.fr

Les représentants des personnels qui siègent dans les formations spéciales santé, sécurité et conditions de travail

Ardennes secetaire.csassct08@ac-reims.fr

Aube secetaire.csassct10@ac-reims.fr

Marne secetaire.csassct51@ac-reims.fr

Haute-Marne secetaire.csassct52@ac-reims.fr

Rectorat-DSDEN secetaire.csassct.sa@ac-reims.fr

Académie secetaire.csassct@ac-reims.fr

L'espace d'accueil et d'écoute de la MGEN 0 805 500 005

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EXTERNES

FRANCE VICTIMES : ASSOCIATIONS D'AIDE AUX VICTIMES

Ardennes 03 24 35 37 36 | francevictimes08@orange.fr
Aube AVIM | 03 25 73 78 78 | avim10@wanadoo.fr
Marne Le MARS à Châlons en Champagne | 03 26 69 27 20 | contact@lemars.fr
Le MARS à Reims | 03 26 89 59 30 | contact@lemars.fr
Haute Marne : 03 25 03 93 91 | adj52@sfr.fr

Ce réseau d'associations propose :

Un accueil et une écoute privilégiée pour toute victime

Soutien psychologique

Accompagnement social

Une orientation vers des services spécialisés

Un accompagnement social

Une aide psychologique

Une information sur les droits

Mandats judiciaires

CENTRES D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES (CIDFF)

Information, accueil et accompagnement des femmes victimes de violences.

Ardennes 62 avenue du Petit Bois 08000 Charleville-Mézières | 03 24 37 39 98 | cidff08@orange.fr
Aube 14, rue Jean-Louis Delaporte 10000 Troyes | 03 25 73 15 25 | cidff.aube@gmail.com
Marne 15 rue Joseph Servas 51000 Châlons-en-Champagne | 03 26 65 05 00 | contact@cidff51.fr
Haute-Marne 7/21 rue Fleming 52000 Chaumont | 03 25 02 07 02 | cidf52@wanadoo.fr



Contact

Rectorat

Direction des ressources humaines

Tél : 03.26.05.69.26

Mél : ce.drh@ac-reims.fr