



ACADÉMIE
DE MONTPELLIER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

HARCÈLEMENT, DISCRIMINATION ET VIOLENCE AU TRAVAIL

COMMENT AGIR ?



Sommaire

Qu'entend-on par harcèlement, discrimination et violence au travail ? ...	6
Comment les reconnaître ?	7
Quels impacts possibles ?	11
Qui peut être concerné ?	14
Rappels juridiques des sanctions encourues	15
Je suis victime : Comment agir ?... ..	16
Comment étayer un signalement ?	18
Vous êtes victime, NE RESTEZ PAS SEUL(E)	19
Vous êtes témoin ou confident : les bons réflexes	20
Pour aller plus loin	21

Le guide «Harcèlement, discrimination et violence au travail : Comment agir ?» de l'Académie de Montpellier s'attache à présenter le cadre et la procédure qui doivent être assurés à l'égard de ses agents pour préserver leur santé physique et mentale au travail.

L'objectif est de prendre en compte, le plus tôt possible, les situations avérées de harcèlement, de discrimination et de violence au travail afin d'apporter le plus efficacement possible un soutien aux personnels affectés et d'éviter que leurs conditions de travail et leur santé ne se dégradent.

Qu'entend-on par harcèlement, discrimination et violence au travail ?

Sont prises en compte toutes les situations comportant une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des agents, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel, définies par l'article L135-6 du Code général de la Fonction publique.

Ces situations découlent principalement de cas caractérisés de :

- 】 Harcèlement moral (Art. L133-2 du Code général de la fonction publique);
- 】 Harcèlement sexuel (Art. L133-1);
- 】 Discrimination (Art. L131-1) ;
- 】 Agissements sexistes (Art. L131-3) ;
- 】 Menaces ou tout autre acte d'intimidation (Art. 135-6 A) ;
- 】 Acte de violence (Art. 135-6).

Elles recouvrent également toutes les situations générées par une dégradation des relations interpersonnelles et des conditions de travail.

Comment les reconnaître ?

Le harcèlement, la discrimination et la violence au travail se traduisent de manières très variées dans le quotidien professionnel.

La répétition d'agissements inappropriés

Le harcèlement, la discrimination et la violence au travail se caractérisent souvent par la répétition d'agissements inappropriés dans le cadre du travail.

Le harcèlement moral se caractérise par exemple par la répétition d'agissements hostiles qui ont pour but ou conséquence une dégradation des conditions de travail susceptible d'affecter la dignité, la santé et le devenir professionnel de la personne.

De situations interpersonnelles aux organisations de travail

Le harcèlement, la discrimination et la violence au travail peuvent être le fait d'une personne ou d'un groupe de personnes, détentrice(s) ou non d'une autorité hiérarchique, à l'encontre d'un ou plusieurs salariés.

Une situation à l'origine interpersonnelle peut devenir organisationnelle dans le collectif de travail si elle n'est pas traitée.

L'organisation et l'évolution des conditions de travail peuvent également être ou devenir maltraitantes.

D'agissements en apparence anodins aux actes pénalement répréhensibles

Les faits incriminés vont de relations interpersonnelles inappropriées au harcèlement moral ou sexuel jusqu'aux actes de violence dans le cadre professionnel.

Sur la personne

- **Des paroles et gestes offensants, abusifs ou humiliants, malveillants ou insultants ;**
Propos désobligeants, insinuations, humiliations ou brimades, insultes, volonté de ridiculiser, moqueries
- **Un comportement, une simple attitude, hostile ou ressenti (e) comme tel ;**
Déstabilisation, "Flicage", Intimidations verbales ou physiques
Attaques personnelles dans un problème collectif
- **Des situations humiliantes** en public ou dans un collectif de travail ;
- **Des comportements à connotation sexuelle;**
- **Des violences sexistes ou sexuelles;**
- **Des actes violents.**

Sur le travail

- **Mise en échec**
Reproches sans motif valables, critiques systématiques du travail réalisé, injonctions paradoxales, surcharge de travail
- **Dénigrement**
- **Privation de travail**
Modification sans raison valable des fonctions ou des responsabilités
Retrait de missions
- **Mise au placard**

Sur les relations de travail

- **Tensions**
- **Isolement**
- **Exclusion**
- **Refus de dialogue**

Sur les conditions de travail

- **Dégradation des conditions de travail**
Impossibilité de faire correctement son travail
Manque d'autonomie ou de marges de manœuvre
Contraintes de rythmes ou d'horaires de travail
Ambiance de travail tendue, etc.
- **Détournement des règles disciplinaires**
Sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ou véniels,
Atteinte aux avancements de grade et d'échelon, aux demandes de formation professionnelles,
Evaluation et notation abusive, etc.
- **Détournement du pouvoir d'organisation**
Modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail

Pôle Ressources Humaines – S&P

Harcèlement, discrimination et violence au travail - Comment agir ?

La discrimination

La discrimination est une inégalité de traitement, un traitement défavorable, qui consiste à opérer une distinction entre agents ou entre candidats à un recrutement, à une nomination, à l'accès à un stage ou à une période de formation en se fondant sur un des 25 critères prohibés par la loi.

Les agissements constitutifs de situation de harcèlement moral

- Les pratiques relationnelles peuvent servir à asseoir une relation de pouvoir ;
- Les pratiques d'isolement entraînent la séparation de l'agent de son collectif de travail ;
- La surveillance de tous les faits et gestes peut devenir persécutoire ;
- Les pratiques punitives qui mettent les agents en situation de justification constante ;
- Les attaques du geste de travail peuvent entraîner la perte du sens du travail

Le harcèlement sexuel

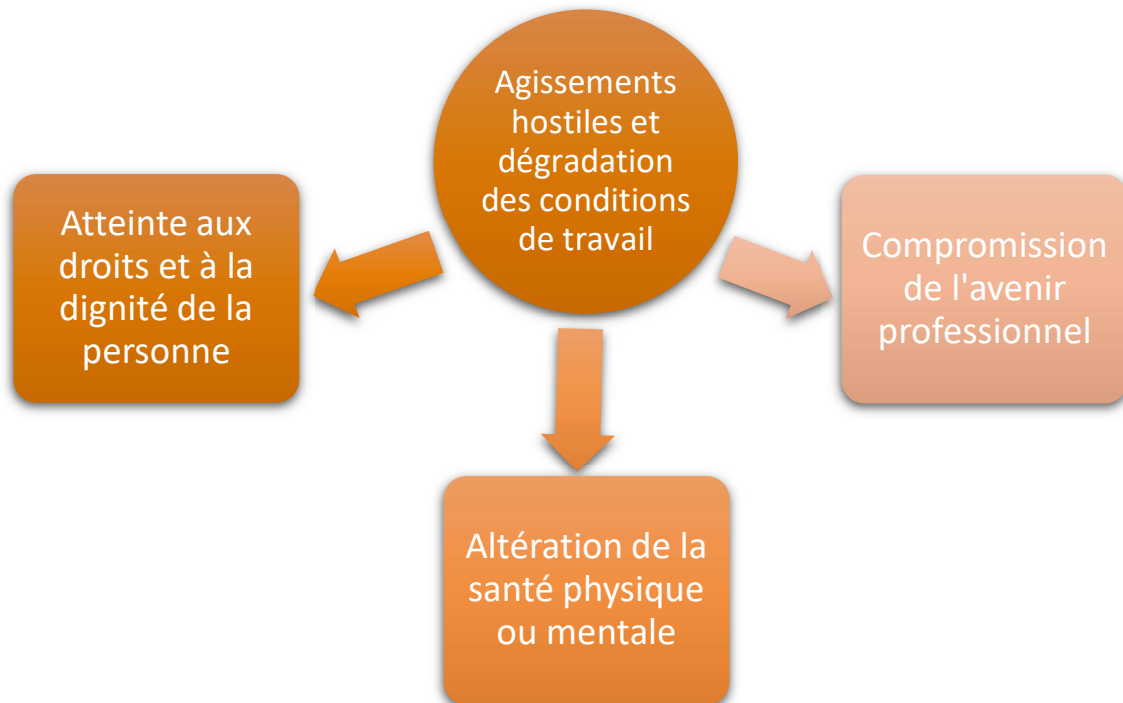
Le harcèlement sexuel peut se manifester par des propos ou des gestes à connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle.

Les 25 critères de discrimination définis par la loi



Quels impacts possibles ?

Les effets du harcèlement, de la discrimination et de la violence au travail prennent de multiples formes en fonction des situations, des personnes et des environnements de travail



Ils impactent la vie professionnelle et la santé de la victime.

Impacts sur la santé

Dans un premier temps

Des sentiments et manifestations physiques variés selon les individus qui se multiplient et s'intensifient avec le temps

Sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, troubles du sommeil, cauchemars,

Troubles de la concentration, troubles de mémoire, anxiété, tachycardie, sueurs, tremblements, crise d'angoisse, désengagement social, baisse de l'estime de soi, sentiment de culpabilité et de honte pouvant évoluer vers une dépression, etc.

Et, SI RIEN N'EST FAIT

À moyen terme

Possible apparition d'une névrose traumatique.

Retour en boucle de scènes traumatisantes ou humiliantes, angoisse avec manifestations physiques, terreur à l'idée d'aller au travail, cauchemars, insomnie, troubles de la mémoire ou de l'attention, sentiment de culpabilité et de honte, position défensive de justification, etc.

À plus long terme

Éventuelles atteintes profondes de la personnalité.

Bouffées délirantes, dépression grave, paranoïa, désorganisation psychosomatique, conduites addictives, tendances suicidaires pouvant aller jusqu'au suicide.

Si rien n'est fait, les effets s'aggravent et l'environnement de travail peut en être affecté

Je n'ai plus aucune estime pour moi-même
Je subis des violences verbales
Je suis complètement stressé
Je n'en peux plus
Je suis épuisé
Je suis déprimée
Je suis harcelée
Mon travail n'a aucun sens On ne me donne plus de travail
Mon travail est dénigré
On m'a mis en situation d'échec

Impacts sur l'environnement de travail

Sur la vie professionnelle

Baisse de la satisfaction au travail, isolement, dégradation des relations interpersonnelles, désinvestissement professionnel, etc.

Sur la qualité du travail

Perte d'efficacité, baisse de concentration, difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à travailler sans commettre d'erreurs, etc.

Harcèlement, discrimination
et
violence au travail

Fonctionnement des services

Absentéisme, turnover, démotivation, perte d'efficacité, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social, difficultés de recrutement, accidents du travail, litiges et procédures judiciaires...

Sur l'avenir professionnel

Gêne ou fatigabilité sur le long terme, impossibilité de reprendre son ancien emploi, difficultés d'adaptation, impossibilité totale de travailler ...

Qui peut être concerné ?

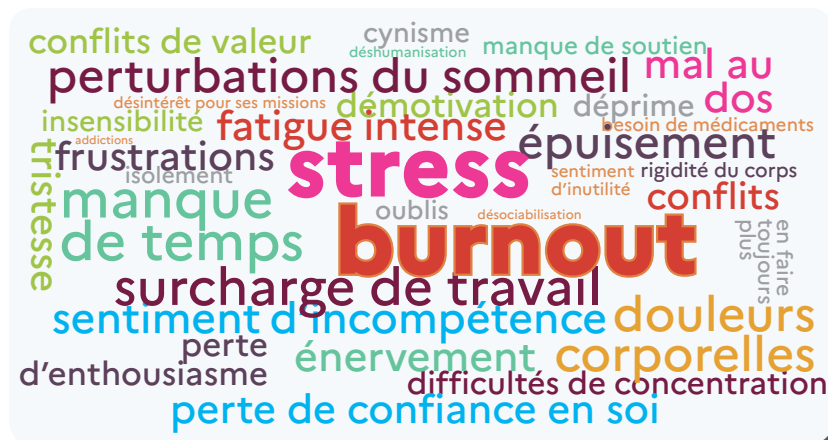
Il n'existe pas de profil type des victimes et des auteurs des différents types de harcèlement et de violence au travail.

Les victimes ne sont pas forcément des personnes fragiles. Nul n'est à l'abri d'agissements hostiles ou de conditions de travail compliquées.

Les auteurs ne sont pas forcément des supérieurs hiérarchiques ou dans l'institution. Il peut s'agir d'un collègue, d'un collectif de travail, de personnes simplement liées au travail. Outre les relations interpersonnelles, l'organisation de travail et le mode de management peuvent aussi amener à une situation critique sans qu'il y ait intention de nuire.

Les supérieurs hiérarchiques sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Les témoins et collègues informés par la victime peuvent tenter de convaincre les victimes de s'adresser à un tiers approprié et peuvent également signaler les actes de harcèlement et de violence au travail, en particulier si la victime n'est pas en état de le faire.



Rappels juridiques des sanctions encourues

Le statut général des fonctionnaires rappelle l'obligation de protéger les agents qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont victimes de situations de harcèlement ou de violence. Des sanctions disciplinaires doivent par ailleurs être prises à l'encontre des auteurs de ces actes s'ils exercent au sein de l'administration.

Face à des situations graves, il est possible d'engager des procédures judiciaires afin que la victime puisse obtenir réparation. Les agents publics ont le devoir de signaler au procureur de la République les crimes et délits dont ils ont connaissance au cours de l'exercice de leurs fonctions (art. 40 alinéa 2 du code de procédure pénale). C'est pourquoi il convient de rappeler quelles sont les sanctions, notamment pénales, encourues par les auteurs d'actes de violence ou de harcèlement.

Le harcèlement moral est un délit et une faute disciplinaire définis de la même façon dans le code pénal (art. 222-33-2), dans le code du travail (art. L. 1152-1), et dans le statut général des fonctionnaires (art. 6 quinquies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983). Au pénal, les auteurs de harcèlement moral sont passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Le harcèlement sexuel est un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.

La loi prévoit 5 cas constitutifs de circonstances aggravantes du harcèlement sexuel (code pénal, art. 222-33) :

- 】 Le fait, pour une personne, d'abuser de l'autorité que lui confère ses fonctions ;
- 】 Le fait de commettre le harcèlement sur un mineur de 15 ans ;
- 】 Le fait de commettre le harcèlement sur une personne dont la vulnérabilité en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;
- 】 Le fait d'exercer le harcèlement à plusieurs.

Le harcèlement sexuel constitue en outre une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction disciplinaire en vertu de l'article 6 ter du statut général des fonctionnaires.

Je suis victime : Comment agir ?

Un dispositif de signalement à votre disposition

S'il ne relève pas de la compétence de l'employeur de qualifier les faits, en revanche il lui appartient de vous protéger et de vous accompagner.

L'objectif du dispositif de signalement de harcèlement, discrimination et de violence au travail est de recueillir et traiter les signalements dans un cadre neutre, de confiance, impartial et indépendant.

Une adresse courriel dédiée est mise à disposition :

situationdeharcelementpersonnels@ac-montpellier.fr

Les courriels sont traités, en toute confidentialité, par le service de l'accompagnement individualisé des personnels (SAIP).

Cette adresse est **accessible à tous les agents** : victimes, collègues alertés ou témoins.

La protection civile des victimes et témoins contre toute sanction disciplinaire est garantie.

Une procédure de gestion des signalements

Une fois le signalement déposé, un entretien avec la victime est proposé par la psychologue du travail, dans un cadre sécurisant qui garantit l'anonymat. La victime est alors :

- › informée de ses droits, des suites possibles et des procédures éventuelles ;
- › orientée vers des professionnels pour un accompagnement médical, psychologique ou juridique (internes ou externes).

Pour agir, la victime doit donner son accord pour lever la confidentialité.

La victime peut demander la protection fonctionnelle en s'adressant au Bureau des affaires juridiques et disciplinaires (ce.recbajd@ac-montpellier.fr). Cette dernière est accordée si les éléments transmis par la victime sont suffisants.

- › Une enquête interne pourra être diligentée si les éléments portés à la connaissance de l'administration sont suffisants.
- › Une commission d'enquête est obligatoirement constituée si l'administration est saisie par un membre du FS-SCT ou dans le cadre d'une demande de protection fonctionnelle. Elle sera en charge de mener les auditions pour recueillir les témoignages de toutes les parties impliquées de près ou de loin, et de dresser un rapport final qui permettra d'évaluer les mesures à prendre.

Signalement auprès du SAIP *Confidentialité*

auprès du courriel académique dédié :
situationdeharcelementpersonnels@ac-montpellier.fr
Dispositif accessible à tous les agents , victimes comme témoins

Entretien avec la psychologue du travail *Neutralité confidentialité impartialité indépendance*

Ecoute

Information

Orientation

Gestion du signalement selon les situations et les besoins

Accompagnement

- › administratif
- › médical
- › psychologique
- › juridique

Enquête

- › Enquête interne
- › Commission d'enquête, en cas de saisine de l'administration ou de demande de protection fonctionnelle par l'agent

Protection

- › Garantie de protection civile des victimes et des témoins contre toute sanction disciplinaire
- › Protection fonctionnelle de la victime, le cas échéant

La procédure peut être arrêtée à tout moment.

En cas d'urgence

En cas d'urgence, et uniquement en cas d'urgence, il est possible d'alerter la police ou la gendarmerie par appel téléphonique, ou par SMS (si incapacité de parler).

Comment étayer un signalement ?

Pour s'engager dans les phases d'accompagnement juridique, d'enquête et de protection fonctionnelle, il devient nécessaire d'étayer le signalement :

- › La protection fonctionnelle peut être accordée par le Service inter-académique des affaires juridiques sur étayage des faits reprochés ;
- › Les harcèlements moral et sexuel sont interdits et réprimés par le Code du travail et le Code pénal. Il appartient au juge de qualifier des faits de harcèlement.

Etayer le signalement consiste à établir un **faisceau d'indices** attestant de l'existence des faits.

Cela peut consister en la production de courriels, d'attestations médicales, de témoignages de collègues, de mains courantes ou tout autre élément de nature à justifier la dégradation de ses conditions de travail, l'atteinte au droit, à la dignité ou à la santé physique ou mentale de la victime.

Il incombera ensuite à l'administration de produire une argumentation de nature à démontrer que les agissements étayés lors d'un signalement sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

Vous êtes victime, NE RESTEZ PAS SEUL(E)

Quand on est victime de harcèlement, de discrimination ou de violence au travail, il est nécessaire de ne pas rester isolé.

Vous pouvez vous adresser pour une première écoute :

- Et/ou : À votre chef d'établissement ou supérieur hiérarchique
- : Au secrétaire académique de la Formation Spéciale Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SCT)
- : chsct-sec.ac@ac-montpellier.fr
- : A la DRH de l'Académie de Montpellier
- : ce.recsaip@ac-montpellier.fr
- : Au service de médecine de prévention
- : ce.servmed@montpellier.fr
- : A la psychologue du travail
- : psychologuedutravail@ac-montpellier.fr
- : Au service social du personnel
- : ce.recsocial@ac-montpellier.fr

- Ainsi qu'à nos Partenaires : Réseau PAS – Espace d'Accueil et d'Ecoute MGEN : Echangez avec un psychologue en face à face ou par téléphone du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 au 0 805 500 005.
- : France Victimes <https://www.france-victimes.fr/>

Vous êtes témoin ou confident : les bons réflexes

Un collègue se confie à vous

Ecouter la personne sans relativiser ni prendre parti, en adoptant une posture d'empathie.
Tenter de convaincre le collègue en souffrance de chercher de l'aide :

- › en interne, auprès des acteurs identifiés dans le processus de gestion du signalement ;
- › en externe, auprès de professionnels spécialisés.

Vous êtes témoin

Tenter de convaincre le collègue en souffrance de chercher de l'aide.

Dans les deux cas

Si vous sentez votre collègue en danger ou/et incapable de chercher de l'aide, alertez le responsable hiérarchique, le délégué du personnel ou faites directement un signalement à l'adresse mail dédiée :

situationdeharcelementpersonnels@ac-montpellier.fr

L'obligation de signaler (art. 40 alinéa 2 du code de procédure pénale)

Les agents publics ont le devoir de signaler au procureur de la République les crimes et délits dont ils ont connaissance au cours de l'exercice de leurs fonctions.

Pour aller plus loin

- › Code général de la Fonction publique
- › Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- › Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, de l'article 26-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du 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, art 6 quarter A
- › Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail (PDF - 0)
- › Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- › Circulaire n° 2007-047 du 27/02/2007 portant protection du fonctionnaire
- › Site officiel de l'administration française Service-Public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N5431>
- › Harcèlement et violences internes, Inrs (Dossier, 2022)
- › Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique ; DGAFP, (2017)
- › Guide pratique de lutte contre les discriminations, Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports
- › Code du travail
- › Code pénal

Le Code général de la fonction publique

précise les garanties et protections des agents publics :

Article L131-1 *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 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, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7.*

Article L131-3 *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 L133-1 « *Aucun agent public ne doit subir les faits :*

1° 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 ;

2° Ou 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 L133-2 « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »*

Article L135-6 A *Aucun agent public ne doit subir des atteintes volontaires à son intégrité physique, des actes de violence, des menaces ou tout autre acte d'intimidation.*

Aucun agent public ne peut faire l'objet de mesures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 135-4 pour avoir :

1° Subi ou refusé de subir les actes mentionnés au premier alinéa du présent article ;

2° Exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces actes ;

3° De bonne foi, relaté ou témoigné de tels actes.

Dans les cas prévus aux 1° à 3° du présent article, les agents publics bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 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.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent public ayant procédé ou enjoint de procéder aux actes définis au premier alinéa du présent article.

Article L135-6 *Les employeurs publics [...] mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation» et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.»*

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 *portant droits et obligations des fonctionnaires définit le cadre de protection des agents de la fonction publique dans les cas où ceux-ci sont victimes de violences. Il comprend des outils de protection qui s'appliquent aux situations de violences comme à celles de harcèlement.*

HARCÈLEMENT, DISCRIMINATION ET VIOLENCE AU TRAVAIL COMMENT AGIR ?

Directrice de publication :
Sophie BÉJEAN
Rectrice de la région académique
Occitanie,
Rectrice de l'académie de
Montpellier,
Chancelière des universités

Académie de Montpellier
31, rue de l'Université
CS 39004
34064 Montpellier cedex 2
Tél. : 04 67 91 47 00
www.ac-montpellier.fr

Maquette, graphisme :
Service Communication - PAO
Impression : SRD
Date de publication : février 2023
AT096 - Livret harcèlement
Màj : 13 février 2023 // 17:00


**ACADÉMIE
DE MONTPELLIER**
*Liberté
Égalité
Fraternité*