

DEFINITION DES SITUATIONS DE VIOLENCES INTERNES



Il est essentiel que chacun partage des définitions communes pour utiliser le même langage. Les différentes rubriques ci-dessous définissent les principales formes de violences internes.

1. Les violences

Selon la DGAFP, dans son guide sur la prévention des situations de violence et de harcèlement, les violences représentent un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui, sur sa personne ou sur ses biens.

Il existe deux types de violences :

-les **violences verbales** sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les menaces (intimidation, prévision d'un acte dangereux et nuisible), les injures et diffamations (atteinte à l'honneur ou à la considération) et les outrages (injures ou offenses graves portant atteinte au respect qui est dû à l'individu) sont des formes de violences verbales.

-les **violences physiques** englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu (coups, blessures, gestes destinés à intimider ou à causer un choc émotionnel).

2. Les discriminations

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 (Article L1132-1 – Code du travail) :) : -son origine - son sexe - sa situation de famille - sa grossesse - son apparence physique - de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur - son patronyme - son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire - son état de santé - sa perte d'autonomie - son handicap - ses caractéristiques génétiques - ses moeurs - son orientation sexuelle - son identité de genre - son âge - ses opinions politiques - ses activités syndicales - sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français - son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.



3. Le harcèlement moral

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 Art. 6 quinquies – Code pénal (Art. 222-33-2) :

« 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. »

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;
- 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
- 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. [...]

Selon le guide de la DGAFP, le harcèlement moral peut prendre différentes formes :

- incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser ;
- reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ;
- retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de l'agent, évitement des contacts, isolement ;
- modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail, etc.

Le harcèlement revêt un caractère discriminatoire lorsqu'il est exercé sur un agent en raison d'une caractéristique ayant spécifiquement trait à l'un des critères de discrimination prohibés par la loi.

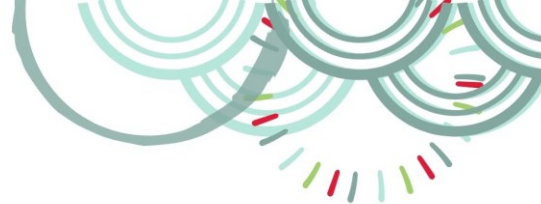
Le harcèlement moral peut être défini comme « toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail ».

4. Le harcèlement sexuel

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 Art. 6 ter. :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1° Soit 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° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en tout 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. »

Le deuxième de l'article 6 ter précise que pour une situation ayant une gravité importante, susceptible de porter atteinte lourdement à la dignité et à la santé d'un agent, il n'y a pas besoin que l'acte soit répété. L'action unique ici peut être sanctionnée.

« 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 et vulgaires qui lui deviennent insupportables » (Cour d'Appel Orléans, n°15/02 566, 7 février 2017).

Pour le Défenseur des droits, les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés peuvent être de différentes formes :

- les propos et plaisanteries à caractère sexiste ou sexuel, remarques ou commentaires sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ;
- les gestes déplacés, recherche d'un contact physique, de frottements ;
- l'envoi de SMS/courriel ou d'images/vidéos à caractère érotique ou sexuel ;
- l'affichage d'images à caractère érotique ou sexuel (calendrier, écrans de veille des ordinateurs, etc.).

5.L'agissement sexiste

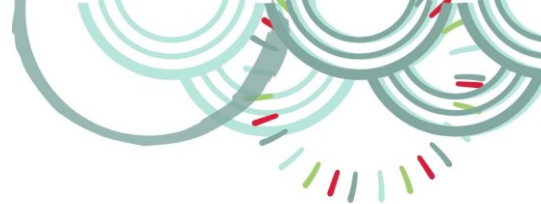
L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 repris de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail interdit l'agissement sexiste qu'il définit comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Dans la Fonction Publique la loi du 03 août 2018 n°2018-703 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes est venue quant à elle poser et définir la notion d'outrage sexiste en la définissant au sein des dispositions de son article 15 comme étant, de manière générale, 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. »

Il est à préciser qu'il ne faut pas faire de confusion entre le terme d'agissement sexiste mentionné ci-dessus et celui d'outrage sexiste. En effet, dans le cas présent le législateur a jugé trop peu précis la notion d'agissement sexiste. Selon le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le sexisme ordinaire dans le monde du travail peut se représenter sous sept formes :

- 1.les remarques ou blagues sexistes qui visent à dissimuler le sexisme sous le masque de l'humour ;
- 2.les incivilités lorsqu'elles sont adressées uniquement aux individus d'un même sexe ;
- 3.l'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe : injonction ou remarques des collègues de travail qui incitent l'individu à montrer qu'il maîtrise les codes sociaux de son sexe ;
- 4.les interpellations familières qui visent à placer l'individu qui en est l'objet dans une forme de paternalisme infantilisant ;





5. la séduction qui sexualise les rapports à autrui et ramène l'individu séduit au statut d'individu-objet ;
6. la valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre : attribuer à un sexe un registre de compétences uniques et empêcher l'accès à d'autres fonctions ou activités ;
7. les considérations sexistes sur la maternité et les « charges familiales ».

6.L'agression sexuelle

L'article 222-22 du Code pénal rappelle que « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». L'article 222-22-2 du Code pénal précise que « constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ».

