



Livret de prévention et traitement des situations de violences, harcèlements et discriminations

Prévenir, écouter, agir





Table des matières

Notre engagement.....	3
Comprendre et identifier.....	4
Prévenir et réagir.....	6
Processus de traitement d'un signalement	7
Vos interlocuteurs et recours.....	9



Notre engagement

Le CFPC s'engage à garantir à chaque participant un environnement de formation **respectueux de la dignité de chacun, inclusif, sécurisant et professionnel.**

Le harcèlement moral ou sexuel, les propos ou comportements sexistes, les discriminations, et toute forme de violence n'ont pas leur place dans nos formations, qu'elles se déroulent en présentiel, à distance ou par l'intermédiaire d'outils numériques.

Ce livret a pour objectif de vous aider à **identifier une situation préoccupante**, à connaître **les comportements attendus** et à savoir **comment effectuer un signalement**. Vous n'avez pas à qualifier juridiquement vous-même une situation : si elle vous met mal à l'aise, vous inquiète ou vous paraît inappropriée, vous pouvez en parler.

Ce livret s'adresse à l'ensemble des acteurs de l'organisme : formateurs (internes et externes), salariés permanents, administratifs, et apprenants/stagiaires.

Notre principe

Prévenir, écouter et agir.

Tout signalement est examiné avec sérieux, impartialité et discrétion, dans le respect des personnes concernées.

Thierry DESCORMIERS

Directeur du CFPC

Centre de Formation Professionnelle des casinos

Déclaration d'activité enregistrée sous le N°11 75 53377 75 auprès du préfet de région d'Ile de France

Comprendre et identifier

Le harcèlement moral

Le Code du travail vise des **agissements répétés** ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel.

Par exemple :

- **Humiliations ou dénigrement répétés**, remarques blessantes, moqueries ou propos dévalorisants.
- **Mise à l'écart**, isolement volontaire, exclusion répétée des échanges nécessaires à la formation.
- **Pressions, menaces ou intimidations répétées** susceptibles de créer un climat dégradé ou anxiogène.

Le harcèlement sexuel

Il peut résulter de **propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés** qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante. La loi vise également certaines situations impliquant plusieurs auteurs, ainsi qu'une **pression grave, même non répétée**, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Par exemple :

- **Blagues, messages, images ou gestes** à caractère sexuel ou sexiste répétés non souhaités.
- **Commentaires insistants** sur le physique, la tenue ou la vie intime.
- **Avances, invitations ou contacts physiques insistants** malgré un refus ou un malaise exprimé.
- **Pression ou menace** liée à l'obtention d'un acte de nature sexuelle.

Attention : un désaccord, une remarque pédagogique, une exigence professionnelle ou un conflit ponctuel ne constituent pas nécessairement un harcèlement. C'est l'ensemble des faits et leur contexte qui doivent être examinés.

Références : Code du travail, articles L.1152-1 et L.1153-1.

La discrimination :

Le code du travail vise un traitement défavorable appliqué en raison de l'origine, du sexe, de l'âge, de la situation de famille, de l'apparence physique, de l'état de santé, du handicap, des opinions politiques ou de la religion par exemple.

Les violences

- **Les violences verbales :**

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l'humour mais qui blessent ou stigmatisent peuvent aussi être vécus par les salariés ou apprenants, qui se sentent mis en cause comme des violences verbales.

- **Les violences physiques**

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Il peut s'agir de coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

Prévenir et réagir

Les règles de vie au CFPC et prévention

- S'adresser aux autres avec **respect**, y compris en cas de désaccord ou de tension.
- S'interdire tout propos, geste, message ou comportement **humiliant, intimidant, discriminatoire, sexuel ou sexiste**.
- Respecter immédiatement un **refus, une limite ou un malaise exprimé**.
- Appliquer les mêmes règles dans les **classes virtuelles, messageries, groupes de discussion et outils numériques** utilisés dans le cadre de la formation.

- Ne jamais exercer de **pression ou de représailles** contre une personne qui signale de bonne foi une situation ou apporte son témoignage.

Si vous êtes victime ou témoin

1	METTRE À DISTANCE Si la situation l'exige, éloignez-vous et sollicitez de l'aide. En cas de danger immédiat, contactez les secours.
2	CONSERVER LES ÉLÉMENTS Notez les faits : dates, lieux, propos, personnes présentes. Conservez si possible les messages, courriels ou captures utiles.
3	SIGNALER Contactez le référent entreprise en prévention du harcèlement du CFPC. Vous pouvez signaler des faits que vous avez vécus ou dont vous avez été témoin.

Processus de traitement d'un signalement

Le CFPC applique le processus suivant dès qu'une situation de violence, de harcèlement ou de discrimination est portée à sa connaissance.

1 RECUEIL DU SIGNALEMENT

Le référent est contacté oralement, par téléphone ou par courriel. Le signalement décrit les faits sans qu'il soit nécessaire de les qualifier juridiquement.

2 PREMIER ÉCHANGE

Sous 48 heures, le référent recueille les éléments utiles, identifie les personnes concernées et évalue l'urgence ainsi que les besoins immédiats.

3 MESURES DE PROTECTION

Si nécessaire, le CFPC adapte l'organisation de la formation : séparation des personnes, changement de groupe ou de modalité, limitation des contacts, interruption temporaire d'une participation.

4 EXAMEN DES FAITS

Les éléments disponibles sont examinés de manière factuelle et impartiale. Les personnes utiles peuvent être entendues. Lorsque les faits relèvent aussi de la relation de travail, l'employeur ou l'établissement concerné peut être informé selon la situation.

5 DÉCISION ET SUIVI

Le CFPC arrête les mesures relevant de son périmètre, oriente si besoin vers les interlocuteurs compétents et assure un suivi avec la personne ayant effectué le signalement. Le référent s'assure également de l'absence de représailles à l'encontre de la personne ayant effectué le signalement ou apporté son témoignage.

Les risques encourus pour l'auteur des faits, sont :

-Si les faits concernent un(e) salarié(e)/formateur(e) : Engagement immédiat d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

-Si les faits concernent un(e) stagiaire/apprenant(e) : Exclusion de la session de formation.

Discrétion et impartialité : les informations sont limitées aux personnes nécessaires au traitement de la situation. Le CFPC conserve une trace confidentielle du signalement, des éléments recueillis, des mesures prises et du suivi réalisé.

Vos interlocuteurs et recours

Le signalement auprès du CFPC n'empêche aucune autre démarche. Selon votre situation, vous pouvez également vous rapprocher des interlocuteurs compétents.

Dans votre entreprise

- Votre responsable hiérarchique ou la direction, si cela est approprié.
- Le service Ressources humaines.
- Les représentants du personnel ou le CSE lorsqu'ils existent.
- Le service de prévention et de santé au travail.

À l'extérieur de l'entreprise

- L'inspection du travail pour les situations relevant du travail.
- La police ou la gendarmerie lorsqu'une infraction est susceptible d'avoir été commise.
- Un professionnel de santé ou une structure d'aide aux victimes si vous avez besoin d'un accompagnement.
- Le défenseur des droits, qui veille au respect des droits et des libertés des citoyens

Numéros utiles :

39 19 : Ecoute et conseil pour les violences (notamment sexistes et sexuelles)

116 006 : Numéro national d'aide aux victimes

En cas d'urgence immédiate ou de danger :

17 ou 112 : Police / gendarmerie / numéro d'urgence européen

114 : Par SMS, pour les personnes sourdes ou malentendantes



Pour que la formation reste un espace de respect

Le CFPC s'engage à prévenir, identifier et traiter toute situation de violence, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissement sexiste ou de discrimination portée à sa connaissance.

Si vous êtes victime, témoin ou confronté à une situation qui vous interpelle, vous pouvez vous adresser en toute confidentialité au référent du CFPC

Besoin d'en parler ?

Contactez le **réfèrent entreprise en prévention du harcèlement** du CFPC

Réfèrent : Thierry DESCORMIERS

Téléphone : 06 07 91 12 25

Mail : tdescormiers@cfpc.fr

Adresse postale : 10 avenue de la Grande Armée 75017 Paris