



Agir contre les discriminations et le harcèlement

Ce que vous allez découvrir



Comprendre la loi

Connaître les définitions et le cadre légal de la discrimination et du harcèlement.



Reconnaître les situations

Identifier le harcèlement moral, sexuel et le cyberharcèlement, même quand il est discret.



Savoir réagir

Adopter les bons réflexes, qu'on soit témoin ou victime d'une situation.



Connaître les ressources

Identifier qui contacter, au CFA, en entreprise ou en dehors.

Un sujet qui concerne directement les apprentis

32 %

des actifs déclarent avoir vécu une
discrimination ou un harcèlement au travail

Source : enquête Ifop

Apprentis et stagiaires : jeunes, en situation
d'apprentissage, souvent moins informés de leurs droits
— ils font partie des publics identifiés comme les plus
exposés.



Un sujet encadré par la loi

La discrimination et le harcèlement sont des délits, sanctionnés par le code pénal et le code du travail.



Un statut parfois fragile

Apprenti·e, on dépend à la fois du CFA et de l'entreprise : cela peut freiner la parole en cas de problème.



Des solutions qui existent

Des interlocuteurs et des numéros gratuits permettent d'être accompagné·e à chaque étape.

Qu'est-ce qu'une discrimination ?



Un traitement moins favorable d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable, fondé sur un critère interdit par la loi.

1

Un critère interdit par la loi

Origine, sexe, âge, handicap, religion, orientation sexuelle, apparence physique... (plus de 25 critères au total).

ET

2

Un domaine visé par la loi

Embauche, formation, rémunération, logement, accès à un service, à un loisir, à un commerce...

Les deux conditions doivent être réunies. Il n'existe aucune hiérarchie entre les critères.

Plus de 25 critères interdits par la loi



Origine, couleur de peau, nationalité



Sexe, identité de genre, orientation sexuelle



Âge



Handicap, état de santé, grossesse



Religion, convictions, opinions politiques



Situation de famille



Apparence physique, nom de famille, coiffure



Lieu de résidence, situation économique



Statut de lanceur d'alerte (depuis 2024)

La discrimination, un délit sanctionné

3 ans

d'emprisonnement maximum

45 000 €

d'amende maximum (personne physique)

225 000 €

d'amende maximum (entreprise)

Qui peut être responsable d'une discrimination ?

- Un employeur ou un maître d'apprentissage
- Un·e collègue, un·e formateur·rice
- Un client, un fournisseur, un partenaire



Le 3928

Le Défenseur des droits peut être saisi gratuitement par toute victime ou témoin de discrimination (antidiscriminations.fr).

Le harcèlement a plusieurs visages



Harcèlement moral

Humiliations, mise à l'écart, critiques incessantes, tâches dégradantes répétées.



Harcèlement sexuel

Propos ou gestes à connotation sexuelle ou sexiste, répétés ou imposés par chantage.



Cyberharcèlement

Messages, rumeurs, images humiliantes diffusées sur les réseaux ou messageries.

Point commun aux trois : des actes RÉPÉTÉS qui dégradent les conditions de vie, de formation ou de travail de la victime.

Le harcèlement moral

Des agissements répétés qui dégradent les conditions de travail ou de formation, et peuvent porter atteinte aux droits, à la dignité, ou altérer la santé physique ou mentale.

Exemples concrets, au CFA ou en entreprise

- Surnoms ou propos humiliants répétés
- Mise à l'écart volontaire du groupe
- Tâches dégradantes ou sans lien avec le métier
- Critiques systématiques en public

2 ans / 30 000 €

Jusqu'à 5 ans / 75 000 € en cas d'incapacité de travail, et 10 ans / 150 000 € si les faits ont conduit à un suicide ou une tentative.

Base légale :
Code pénal, art. 222-33-2
Code du travail, art. L.1152-1

Le harcèlement sexuel et l'outrage sexiste

Des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, répétés, qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.

Exemples concrets, au CFA ou en entreprise

- Blagues ou commentaires sexistes répétés
- Remarques insistantes sur le corps, la tenue
- Avances non désirées, pression, chantage
- Un acte unique très grave compte aussi

2 à 3 ans

30 000 à 45 000 €

Peine aggravée si abus d'autorité, victime mineure de 15 ans, ou plusieurs auteurs. L'outrage sexiste (même non répété) est puni d'une amende jusqu'à 3 750 €.

Base légale :
Code pénal, art. 222-33
Code du travail, art. L.1153-1

Le cyberharcèlement



Anonymat apparent

Faux comptes, pseudos — l'auteur se croit (à tort) protégé.



Viralité

Un message ou une image se diffuse très vite à tout un groupe.



Continu, 24h/24

Le harcèlement suit la victime jusque chez elle, en dehors du CFA.



Des traces existent

Captures d'écran, messages : autant de preuves à conserver.

Jusqu'à 3 ans / 45 000 €

La peine est aggravée lorsque le harcèlement moral ou sexuel est commis via un service de communication en ligne ou un support numérique.

Vrai ou faux ?

1 Une seule remarque sexiste, si elle est très grave, peut déjà être punie par la loi.

2 Le harcèlement, c'est forcément physique et visible.

3 Ce qui se passe sur les réseaux sociaux n'est pas un « vrai » harcèlement.

4 Un·e apprenti·e peut être licencié·e pour avoir dénoncé un harcèlement.

5 Le Défenseur des droits peut aider gratuitement une victime de discrimination.

Le cas de Léa, apprentie en cuisine



« Léa, 17 ans, est apprentie. Depuis trois semaines, deux collègues plus âgés la surnomment systématiquement « la stagiaire », même si elle est apprentie, lui confient toujours les tâches les plus ingrates, et se moquent régulièrement de son accent. »

Questions pour le groupe

1

Quels éléments de la situation vous interpellent ?

2

De quoi s'agit-il juridiquement ? Sur quels critères ?

3

Que pourrait faire Léa, concrètement ?

4

Que pourrait faire un-e témoin de la situation ?

Je suis témoin : comment réagir ?



Ne pas rester silencieux·se

Ne pas relayer, rire ou filmer une situation de harcèlement, même « pour de faux ».



Soutenir la personne concernée

Un mot, une présence : montrer que la personne n'est pas seule fait déjà une différence.



Noter les faits

Dates, propos exacts, personnes présentes : ces informations seront utiles si la situation est signalée.



Alerter un adulte référent

Formateur·rice, maître d'apprentissage, CFA, parents : il existe toujours quelqu'un à qui parler.

Je suis (ou je pense être) victime : comment réagir ?



En parler à quelqu'un de confiance

Un proche, un·e formateur·rice, le CFA : ne pas rester isolé·e face à la situation.



Garder les preuves

Messages, captures d'écran, dates, noms de témoins éventuels — tout est utile.



Saisir un référent

CFA, médecine du travail, inspection du travail, délégué·e syndical·e dans l'entreprise.



Appeler une ligne d'aide

Des numéros gratuits, anonymes et confidentiels existent (voir slide suivante).

Les bons contacts, à connaître



3018

Harcèlement & cyberharcèlement

Gratuit, anonyme, confidentiel. Tous les jours, 9h–23h.



3928

Discriminations (Défenseur des droits)

Gratuit. Du lundi au samedi, 9h30–19h.
antidiscriminations.fr



3919

Violences sexistes et sexuelles

Gratuit et anonyme, 24h/24, 7j/7.



17

Urgence police / gendarmerie

En cas de danger immédiat.



CFA

Référente harcèlement du CFA

Amelie par mail Amelie@groupe-pi.fr



DREETS

Inspection du travail / médecine du travail

Pour toute situation vécue en entreprise.



*« Le silence protège celui qui agit mal.
La parole protège celui qui en a besoin. »*

Chacun·e a un rôle à jouer : comme témoin, comme victime, ou simplement comme collègue attentif·ve.

Ce qui existe déjà autour de vous



La charte du CFA

Le règlement intérieur et la charte de non-discrimination s'appliquent à tous les espaces du CFA.



La référente harcèlement

Amelie par mail : ameie@groupe-pi.fr



Des ressources en ligne

antidiscriminations.fr · 3018.fr · arretonslesviolences.gouv.fr



Merci de votre attention

Des questions ? C'est le moment d'en parler.

Référente harcèlement du CFA : Amelie via Amelie@groupe-pi.fr

Numéro à connaître : 3018 (harcèlement) · 3928 (discrimination)