MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général

diversité et égalité

Mon administration s'engage

GUIDE PRATIQUE
Les situations de violences sexuelles et sexistes dans les ministères sociaux : Comment réagir ?



25 novembre 2021
Actualisation du guide du 25 novembre 2019

Usage d'une langue non sexiste

dans les guides de la DRH des ministères sociaux

Les ministères sociaux entendent favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutter contre les stéréotypes aussi bien par le contenu de ses écrits que par la forme qu'ils prennent. Aussi, afin que les femmes se sentent aussi représentées, aussi incluses que les hommes, et s'identifient aisément aux analyses présentées, est favorisé autant que possible l'emploi de mots épicènes (dont la forme ne varie pas entre le féminin et le masculin), ou d'énumérations de termes équivalents féminins et masculins (alors présentées par ordre alphabétique).

Cette rédaction respecte les principes de la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française.

Avant-propos

Le protocole d'accord pour l'égalité de novembre 2018, signé par le gouvernement et la majorité des organisations syndicales prévoit la mise en œuvre d'une politique active et renforcée de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, d'agissements ou d'ambiances sexistes sur ou repérées sur le lieu de travail , et de garantir, dans la fonction publique, la mise en œuvre du principe de « **Tolérance zéro en matière de violence sexiste et sexuelle** ».

Selon ce principe :

- Toute situation de violence sexiste ou sexuelle doit faire l'objet d'un signalement[1].
- Tout signalement, quelle que soit la forme qu'il revêt, doit donner lieu à un traitement diligent et à une réponse appropriée de la direction d'emploi (ou de l'administration).
- Les victimes doivent savoir qu'il existe, au sein des services, des interlocuteurs et interlocutrices en charge d'agir pour les protéger et faire respecter leurs droits.

Dans les ministères sociaux, l'instruction du 17 juillet 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est venue encadrer la procédure à suivre pour traiter les signalements de violences sexistes ou sexuelles et les actions à mettre en place en termes de prévention.

Les ministères sociaux ne sont en effet par épargnés par ce phénomène puisque l'enquête 2018 du baromètre social révèle qu'u cours des 36 derniers mois :

- 6,4% des personnes ayant répondu, soit 565 personnes, considèrent avoir fait l'objet d'agissement sexiste au travail[2].
- 1,1% des personnes ayant répondu, soit 94 personnes, considèrent avoir été victimes de harcèlement sexuel[3]. Cet indicateur est en hausse : 0,8% en 2016 (66 personnes) et 0,6% en 2015 (55 personnes).

L'enquête révèle également qu'un cas de harcèlement sexuel, les agents en parlent en priorité :
- à leurs collègues (56,7%) (contre 51,5% en 2016 et 59,6% en 2015),
- aux membres de la famille, aux parents (37,8%), en hausse de 6 pts,

[1] Un signalement est une alerte visant à interpeller la direction d'emploi sur des faits ou agissements réels ou supposés de violences sexistes ou sexuelles.

[2] Parmi les 565 agents concernés par les agissements sexistes :
- 8,6%, sont de genre féminin (513 agents sur 5989),
- 8,4%, ont moins de 50 ans (400 agents sur 4744) et 12,5% moins de 30 ans.

Localisation : 8,1% en DIRECCTE/DIECCTE (217 agents) et en DRJSCS/DRDJSCS/DJSCS (73 agents) et 103 agents en Administration centrale.
Parmi les autres segmentations, les plus exposées aux agissements sexistes sont :
- Les agents contractuels de droit public (8,3%, 76 agents sur 916 répondants),
- Les agents de direction en ARS (8,8%, 3 agents sur 34),
- Les attachés d'administration de l'État (8,3%, 85 agents sur 1024),
- Les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (16,7%, 6 agents sur 36),
- Les conseillers techniques de service social (25,0%, 3 agents sur 12),
- Les inspecteurs du travail (10,4%, 101 agents sur 970)

[3] Parmi les 94 agents concernés par le harcèlement sexuel, 77 sont du genre féminin et 15 du genre masculin. 62 agents ont moins de 50 ans et 30plus de 50 ans.
Localisation : • 32 agents sont en situation de harcèlement sexuel en DIRECCTE/DIECCTE contre 28 en 2016 et 23 en 2015, • 33 en ARS contre 23 en 2016 et 12 en 2015, • 13 agents sont en Administration centrale, • 15 agents en DRJSCS/DRDJSCS/DJSCS.

- aux amis, connaissances, associations, institutions divers en dehors de l'administration (28,9% contre 19,7% en 2016).

À noter la forte progression du recours au supérieur hiérarchique (26,7% contre 18,2% en 2016) ainsi que la forte baisse du nombre d'agentes ou d'agents qui n'ont personne à qui en parler (14.5% contre 25% en 2016).

En 2018, lors du déploiement des formations de lutte contre les violences sexistes et sexuelles auprès des cadres des ministères sociaux et des acteurs de prévention, le besoin de pouvoir se référer à un mode opératoire très précis pour traiter les cas portés à leur connaissance a été largement exprimé par les participants.

Un groupe de travail réunissant des représentants des acteurs de prévention et des services RH de proximité a donc été constitué, sous l'égide de la mission de la diversité et de l'égalité des chances de la DRH, pour définir un mode opératoire équilibré qui favoriserait le recueil de la parole et le respect de la victime présumée, protégerait le collectif de travail, respecterait la présomption d'innocence et mettrait en œuvre une prise en charge pluridisciplinaire.

Un guide d'application de l'instruction ministérielle du 17 juillet 2018 a donc été réalisé et présenté en novembre 2019 afin de :

- Proposer une méthode et des outils pour le traitement des situations de violences sexistes et sexuelles et soutenir les interventions des managers qui y sont confrontés
- Informer les victimes potentielles de leurs droits et des personnes/services à qui elles peuvent s'adresser.

Ce guide a fait l'objet d'une actualisation afin de prendre en compte les nouvelles dispositions issues de l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (annexe 1).

Il précise la procédure interne à l'administration pour le traitement des signalements.

Les autres voies de recours, pénales, administratives et civiles sont simplement évoquées.

Dans les développements ci-après, on parlera de :

- L'encadrement immédiat pour désigner le N+1,
- Le chef de service au sens de santé et sécurité au travail ou la direction d'emploi pour désigner le directeur ou la directrice, le délégué ou la déléguée, le directeur général ou la directrice générale.
- La victime, que la personne soit un homme ou une femme, et « le harceleur » ou « l'agresseur », que la personne soit un homme ou une femme, par commodité de rédaction et au regard du fait que 90% des victimes sont des femmes et 99% des agresseurs sont des hommes[4].

Ce guide concerne toutes les situations de violences sexistes et sexuelles indépendamment de leur genre et de leur orientation sexuelle.

[4] Les données statistiques établissent qu'en 2016 • plus de 9 victimes de violences sexuelles sur 10 sont des femmes ; • 97% des mis en cause par la police ou la gendarmerie pour ces infractions sont des hommes ; • 99% des personnes condamnées sont des hommes. Sources : SSMSI – Base des victimes enregistrées par la police et la gendarmerie, extraction août 2017. Champ : France entière. – Interstats janvier 2017 « insécurité et délinquance en 2016 : premier bilan statistique ». – Ministère de la Justice

Sommaire

Table des matières

Avant-propos 5

Sommaire 8

Chapitre préliminaire. Le cadre juridique 10

1. Les définitions juridiques des violences sexistes et sexuelles 10

2. L'obligation de protection de l'employeur 14

3. Articulation entre le code pénal et le statut général des fonctionnaires 16

Etape 1 : Recueillir le signalement des faits de violence sexiste et sexuelle 17

I.1. Lorsque le signalement provient de la victime présumée 17

I.2. Lorsque le signalement provient d'un témoin direct ou indirect 18

Etape 2 : Evaluer la situation et prendre des mesures d'urgence de protection 20

II.1. Evaluer la situation lors d'un entretien 20

II.2. Suites données au signalement par la direction d'emploi 25

III.1. Objectifs de l'enquête administrative 29

III.2. Organisation de l'enquête administrative 29

III.3. Conclusions de l'enquête 34

Etape 4 : Prendre les mesures appropriées au vu des conclusions de l'enquête 36

V.1. Les mesures d'accompagnement de la victime 36

V.2. Mesures à l'encontre de l'auteur des faits 38

Etape 5 : Suivre et évaluer le dispositif de traitement des signalements 40

Annexes 41

Annexe 1 – Arrêté du 26 mai 2021 42

Annexe 2 - Liste et coordonnées des personnes ressources 43

Annexe 3 – Entretien avec une victime : questions à poser / à ne pas poser 46

Annexe 4 - Jurisprudence éclairant les différents niveaux de sanction envisageables 47

Annexe 5 - Les mesures de prévention 54

Annexe 6 - Comparaison des procédures d'enquête CHSCT / enquête administrative 56

Annexe 7 : Plaquette de présentation du dispositif LEA : Ligne d'Ecoute et d'Alerte des ministères sociaux 58

Annexe 8 : Flyer de présentation des modules des formations mises en œuvre par les ministères sociaux 59

Annexe 9 - Protocole d'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 2018 (extrait) 62

Annexe 10 - Pour en savoir plus 65

Chapitre préliminaire. Le cadre juridique

1. Les définitions juridiques des violences sexistes et sexuelles

« [5]Les violences sexuelles[6] recouvrent les situations dans lesquelles **une personne impose à autrui un ou des comportements, un ou des propos (oral ou écrit) à caractère sexuel**. Ces actes sont **subis et non désirés** par la victime. Les violences sexuelles sont des infractions punies par la loi selon leur degré de gravité : contravention, délit et crime.

L'agissement sexiste, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles sont constitutifs de fautes professionnelles passibles de sanctions disciplinaires. »

« [7]Le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles peuvent être précédés, accompagnés et/ou suivis d'autres formes de violences qui sont également interdites et punies par la loi et notamment les agissements sexistes, le harcèlement moral et les mesures discriminatoires.

La victime peut, **quotidiennement,** être en présence de l'auteur des faits ce qui est une des caractéristiques importantes des violences sexuelles dans les relations de travail. Elles sont également répétitives tout en étant souvent imprévisibles. »

L'Agissement sexiste

L'article 6 bis de la loi 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* ».

La loi prévoit qu'*aucun fonctionnaire* (et par extension 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*** […].

Extrait du livret d'accompagnement « Comprendre et agir contre les violences sexuelles dans les relations de travail : l'entretien avec une victime » :

« Les inégalités entre les femmes et les hommes favorisent et légitiment les agissements sexistes. **Ce sexisme dit « ordinaire » est le terreau des violences sexuelles**. **Ses manifestations sont diverses et prennent des formes à l'apparence anodine** : stéréotypes, « blagues », remarques, etc. Toute conduite qui dénigre, ridiculise ou intimide un ou une agente en raison de son sexe, mais aussi les insultes ou les abus dégradant la personne, l'isolement ou l'exclusion des activités sociales, peuvent entrer dans

[5] Extrait du document « Comprendre et agir contre les violences sexuelles dans les relations de travail : l'entretien avec une victime » MIPROF : mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains - novembre 2018 – p°8

[6] Le terme violences sexuelles englobe toutes les infractions à caractère sexuel et notamment : le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le viol. Les agissements sexistes ne sont pas des violences sexuelles, mais sont des violences sexistes.

[7] Document MIPROF – op.cité – P°8

le champ d'application de l'agissement sexiste lorsqu'ils portent atteinte à la dignité de la personne ou dégradent l'environnement de travail.

Constituent des agissements sexistes :

- Ne pas prendre au sérieux les compétences d'un ou une agente du fait de son appartenance à un sexe : rabaisser systématiquement les femmes, les interrompre en réunion, s'adresser systématiquement aux hommes et ne pas inclure les femmes dans les échanges, demander à une personne, du fait de l'appartenance à un sexe, de réaliser des tâches qui relèvent d'un niveau inférieur à son niveau de responsabilité habituel (ex : faire le café, des photocopies, etc…) pendant une réunion dans laquelle cette personne est compétente sur le fond du dossier
- Utiliser des interpellations familières pour désigner, interpeller une femme : ex : « *ma petite* », « *ma mignonne* », « *ma chérie* », ...
- Faire des « blagues » sexistes de manière répétée à une collègue. « Allez, ne fais pas ta blonde ! », « Quelle est la différence entre une blonde et un ordinateur ? Il faut répéter l'information une seule fois à l'ordinateur. » etc.
- Critiquer une femme parce qu'elle ne correspondrait pas aux stéréotypes féminins : « *Tu pourrais mettre des jupes de temps en temps ! tu serais plus féminine !* », un homme parce qu'il n'est pas « viril ».
- Critiquer un homme parce qu'il ne correspondrait pas aux stéréotypes masculins : « *Tu prends ton mercredi pour t'occuper de ton enfant ? Quelle femmelette celui-là !* ».

Aux violences sexuelles faites à l'encontre de la victime s'ajoutent très fréquemment des agissements sexistes et/ou des discriminations. Ils peuvent découler les uns des autres, être concomitants ou intervenir à des périodes différentes. »[8]

Le Harcèlement sexuel

L'article 222-33 du Code pénal, repris dans l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, définit le harcèlement sexuel comme :

- *« 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 » ;*
- *« Le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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 harcèlement sexuel est puni par le juge pénal de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros.

[8] Extrait du document MIPROF – op cité – p°21

L'Agression sexuelle

L'article 222-22 du Code pénal rappelle que « *constitue une agression sexuelle tout atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* ».

L'article 222-22-2 du même code 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* ».

Le Code pénal distingue plusieurs types d'agressions sexuelles :

- **L'exhibition** est un délit qui réside dans le fait d'imposer une exhibition sexuelle à la vue d'une personne non consentante dans un lieu accessible aux regards du public. Elle est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (code pénal, article 222-32).
- **Les délits d'atteinte sexuelle** concernent les relations sexuelles entre les mineurs de 15 ans et les majeurs. Même consenties, ces relations peuvent être punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (code pénal, article 227-25) ou de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes (code pénal, article. 227-26).
- **Les attouchements de nature sexuelle** en l'absence de consentement ou la tentative de ce type d'attouchements sont des délits punis de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (code pénal, article. 222-27) ; ils peuvent être punis de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes (code pénal, article 222-28 et 222-29) ou de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende lorsqu'ils sont commis sur un mineur de quinze ans ou sur une personne vulnérable et qu'ils s'accompagnent de circonstances aggravantes (code pénal, article 222-29-1 et 222-30).
- **Le viol** est un crime qui correspond à tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature que ce soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise ; il est puni de quinze ans de réclusion criminelle (code pénal, article 222-23), de vingt ans si des circonstances aggravantes accompagnent l'acte (code pénal, article 222-24, de trente ans si le viol a entraîné la mort de la victime (code pénal, article 222-25) et, enfin, de la réclusion criminelle à perpétuité lorsque des actes de tortures ou de barbaries sont commis en plus du viol (code pénal, article. 222-26).

Exemple de comportements ou propos imposés à caractère sexuel (liste non exhaustive) :

Captation d'images et diffusion d'images	La captation, la diffusion d'images, de photos intimes. La réalisation, la diffusion de montages de photos, de films à caractère sexuel.
Harcèlement sexuel Il existe deux types de harcèlement sexuel : - Harcèlement sexuel exigeant des actes répétés. - Harcèlement sexuel assimilé résultant de la commission d'un acte unique. Le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses : verbales, écrites, images, etc. et peut être commis par tous moyens : et notamment des comportements, des paroles (de vive voix, téléphone, vidéo, etc.) des écrits (par SMS, mail, message personnel, etc.). Dans un but réel ou apparent : c'est l'intention exprimée ou suggérée par l'auteur qui doit être prise en compte. Le harceleur n'a pas besoin de viser une femme en particulier pour commettre le délit : des propos et des agissements répétés à connotation sexuelle peuvent suffire à caractériser un harcèlement sexuel dit « environnemental »[9]	- Des regards appuyés sur les seins, les fesses. - Des attouchements des épaules, des cheveux, des mains. - Des commentaires sur le physique ou la tenue connotés sexuellement. - Des expressions sur le désir sexuel de l'auteur. - Des questions sur la vie intime et/ou sexuelle de l'auteur ou de la victime, des « confidences » imposées par l'harceleur sur la vie intime et/ou sexuelle. - Des demandes explicites d'actes sexuels ou des demandes destinées à assouvir un fantasme ou à provoquer un désir : demandes de baisers, de dévoilement de parties du corps ou de poses suggestives. - Des jeux de langue, des actes sexuels mimés. - L'exigence d'un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion ou pour éviter une situation dommageable comme une mutation, un licenciement. Si passage à l'acte : il s'agira d'un viol.

[9] La cour d'appel d'Orléans, dans une décision du 7 février 2017, a condamné un journal à 78 500 € de dommages-intérêts. La cour a considéré que « ***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*** ». Les propos et agissements répétés à connotation sexuelle peuvent ainsi constituer un environnement de harcèlement « intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Il ne s'agit pas d'un agissement sexuel direct sur la victime, mais d'un environnement professionnel dans lequel se répètent des comportements déplacés à connotation sexuelle et dégradant les conditions de travail du salarié qui ne souhaite plus les subir. L'employeur, en minimisant les faits, n'a pas satisfait à son obligation de sécurité de résultat à l'égard de sa salariée.

Agression sexuelle Les agressions sexuelles autres que le viol sont des **délits**. Elles sont définies comme « une atteinte sexuelle commise avec **violence, contrainte, menace ou surprise** ». Il s'agit d'actes à caractère sexuel sans pénétration.	- Des frottements, des pincements de fesses. - Des mains posées sur les cuisses, le sexe, les seins, les fesses. - Des baisers forcés.
Viol **Le viol est un crime.** Il est défini par le code pénal comme « **tout acte de pénétration sexuelle,** de quelque nature qu'il soit, commit sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur **par violence, contrainte, menace ou surprise ».**	- Rapport sexuel non consenti. - Tout acte de pénétration sexuelle : buccale, vaginale, anale, par le sexe, par le doigt, par un objet.
En pratique, **les frontières sont parfois minces entre ces différentes notions** : un climat d'entreprise encourageant les remarques et blagues sexistes (agissement sexiste) peut faciliter l'émergence de propos non désirés à connotation sexuelle (harcèlement sexuel) pouvant alterner avec des attouchements de nature sexuelle (agression sexuelle). De même, à la manifestation d'un refus par une salariée de satisfaire aux demandes sexuelles d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique, peuvent succéder des propos calomnieux, critiques injustifiées, humiliations de la part de ce dernier.	

2. L'obligation de protection de l'employeur

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précise que « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire* (et par extension tout agent public) *contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

Par ailleurs, l'article 2-1 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise que « *les chefs de service 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* ».

Dans les ministères sociaux, les instructions suivantes viennent préciser les responsabilités des chefs de service :

- Instruction N°DRH/SD3C/2018/10 du 2 janvier 2018 relative à l'organisation de la santé et à la sécurité au travail au sein des services déconcentrés et de l'INTEFP.
- Instruction N°DRH/SD3C/2018/12 du 2 janvier 2018 relative à l'organisation de la santé et à la sécurité au travail au sein des services déconcentrés, des établissements publics, écoles et instituts.
- Instruction N°DRH/SD3C/2017/34 du 30 janvier 2017 relative aux responsabilités des chefs de service d'administration centrale en matière de santé et de sécurité au travail.

L'autorité en charge de la protection des agents, bien que faisant partie de la fonction publique, est liée dans son action à certaines dispositions du Code du travail. Aussi, l'article L. 1153-5 du Code du travail prévoit que « *l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner* ». L'article 222-33 du Code pénal relatif au harcèlement sexuel doit par ailleurs être affiché dans les lieux de travail.

Ainsi la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents et agentes sur leur lieu de travail, et ce indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

La responsabilité de l'administration peut être engagée devant un tribunal administratif dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des personnes n'ont pas été prises et qu'un dommage en a résulté directement.

De plus, le manquement à l'obligation d'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention pertinentes peut engager **la responsabilité pénale** de l'autorité en charge de la protection des agents et agentes, en cas de dommage consécutif à ces manquements.

Il convient en outre de rappeler **l'obligation de signalement** fondée sur les dispositions du deuxième alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale, qui prévoit que tout fonctionnaire et par extension agent public « qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ». S'il s'agit d'une obligation qui revêt un caractère personnel, le juge admet que le signalement puisse être effectué par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire qui a eu connaissance des faits délictueux (Cass. crim, 14 décembre 2000, n° 00-86595).

3. Articulation entre le Code pénal et le statut général des fonctionnaires

[10]Les procédures pénales, civiles et disciplinaires sont indépendantes les unes des autres.

Ainsi un employeur n'a pas à attendre le verdict du procès au pénal pour sanctionner l'auteur des faits et protéger la victime. Il peut se prononcer sur l'action disciplinaire **sans attendre** l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours.

En cas de condamnation pénale, l'administration peut tirer toutes les conséquences de la matérialité des faits établie par une juridiction pour instruire un **dossier disciplinaire à l'encontre de l'agent condamné**.

En l'absence de condamnation pénale *(classement sans suite, non-lieu, relaxe ou acquittement)*, sur la base de l'enquête administrative, l'autorité hiérarchique peut malgré tout **prononcer une sanction administrative[11]**.

Ainsi, même **en cas de non-condamnation** par le juge pénal de l'auteur présumé pour des violences sexuelles, l'administration **peut tout de même le sanctionner**. En effet, la relaxe ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune preuve, mais que celles-ci se révèlent insuffisantes au regard du droit pénal (cf. point d'alerte ci-dessus).

Or les **éléments de preuve qui seront recueillis peuvent être suffisants** pour une sanction disciplinaire dès lors que les comportements en cause sont prohibés par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

[10] Document MIPROF – Op.cité – P°23
[11] CE, Section, 11 mai 1956, *Chomat*, au Recueil p. 200

Étape 1 : Recueillir le signalement des faits de violence sexiste et sexuelle

Toute situation de violence sexiste et sexuelle doit faire l'objet d'un **signalement à la direction d'emploi** au sein de laquelle la victime présumée est affectée.

Les plaignants et plaignantes doivent pouvoir s'exprimer librement et sans crainte de représailles.

Le signalement peut émaner de la victime présumée, d'un témoin direct ou indirect, d'un représentant du personnel, et prendre différentes formes : courrier, remontée orale, etc. Il peut également être formalisé par le biais de la fiche de signalement (cf. annexe 1 de l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes).

La direction des ressources humaines des ministères sociaux est immédiatement informée de tout signalement par la direction d'emploi. Elle peut également offrir un appui dans la gestion de toute situation complexe nécessitant un accompagnement spécifique[12].

L'information et la saisine de la DRH s'effectuent par courriel adressé à la boîte institutionnelle : SIGNALEMENT-RH : signalement-rh@sg.social.gouv.fr

Les messages adressés à cette boîte fonctionnelle sont traités par la cellule d'appui interdisciplinaire de la DRH**.**

I.1. Lorsque le signalement provient de la victime présumée

La victime présumée alerte directement sa direction d'emploi de la situation.

Elle pourra saisir différents professionnels et professionnelles/ acteurs et actrices de prévention :

- Son responsable hiérarchique direct ou le ou la cadre de niveau N+2 si le ou la responsable directe est mise en cause.
- Les référents et référentes diversité-égalité.
- Les services de ressources humaines de proximité de la direction d'emploi.
- Le service de médecine de prévention.
- Le médiateur ou la médiatrice.
- Le ou la psychologue du travail.
- L'assistant ou assistante de service social du personnel.
- Les représentants et représentantes du personnel.
- L'Inspection Santé et Sécurité au Travail.
- Les conseillers de prévention à la DRH ou, en région, les assistants de prévention.
- La cellule d'écoute et d'alerte.

[12] Se référer au Guide de gestion des situations difficiles – ministères sociaux – novembre 2017

Mais aussi toute autre personne de l'institution.

Ainsi, la victime présumée peut saisir toute personne en qui elle place sa confiance, ce signalement devant *in fine* être transmis à la direction d'emploi dans laquelle elle est affectée.

La direction d'emploi devra accuser réception de ce signalement dans un délai de 3 jours ouvrés

I.2. Lorsque le signalement provient d'un témoin direct ou indirect

Tout témoin direct ou indirect qui a connaissance d'une situation de violences sexiste ou sexuelle ainsi que tout professionnel qui a reçu un signalement d'une présumée victime saisit sans délai, la direction d'emploi dans laquelle cette dernière est affectée. Lorsqu'un directeur ou une directrice est mis en cause, le signalement est dépaysé auprès de la direction des ressources humaines.

Cas particulier - les témoins indirects :

Le témoin indirect signale des faits en présentant un minimum de précision (quels faits précisément, quelles personnes sont mises en cause,) et ne se borne pas à faire état de simples rumeurs. Il doit consigner le maximum d'informations afin d'étayer l'enquête qui sera éventuellement menée.

Cas particulier - Que faire lorsque la victime présumée souhaite conserver son anonymat :

Les témoins respectent le principe de confidentialité dans leur signalement. Ainsi, si la présumée victime ne veut pas que son nom soit révélé, il rédige le signalement pour X.

En conséquence, la direction d'emploi devra examiner le signalement afin de pouvoir déterminer si une enquête doit tout de même être diligentée. Le souhait d'anonymat de la victime présumée ne la soustrait pas de son obligation de protection de la victime et du collectif de travail et de sanctions des auteurs de violences sexistes et sexuelles.

Lorsque la direction d'emploi est alertée d'une situation de violence sexiste ou sexuelle dont la victime présumée ne souhaite pas être identifiée, elle peut, à partir des faits relatés, conduire une enquête :

- Auprès des témoins, des personnes ayant signalé la situation pour connaître la teneur des faits.
- En interrogeant l'ensemble du service.

Selon la gravité des faits, l'objectif sera :

- D'en rechercher l'auteur, si les faits sont graves.
- De mettre en place des mesures de prévention et d'information, si les faits de revêtent pas un caractère de gravité.

Dans cette hypothèse, l'ensemble des comptes rendus rédigés ne doivent pas permettre d'identifier la victime.

Cas particulier - Que faire lorsque la victime présumée ne souhaite pas que les faits soient signalés à la direction d'emploi ?

Dans cette hypothèse, le témoin doit en premier lieu accompagner la victime présumée tout en respectant sa volonté : Il est important de **laisser le temps à la victime de cheminer à son rythme vers le signalement** et de **ne pas lui imposer une nouvelle forme de violence en l'obligeant à signaler.**

- → Il l'oriente vers les acteurs et actrices de prévention susceptibles de la prendre en charge en urgence et notamment le service de médecine de prévention et le service social du personnel qui sont légalement tenus au secret professionnel.
- → Il recueille la parole de la victime en établissant un compte-rendu écrit anonyme. Ce compte rendu sera remis à la victime et pourra être utilisé comme élément de preuve lorsqu'elle le décidera.
- → Il l'incite à signaler.

Néanmoins, en cas de faits revêtant un caractère de gravité ou lorsque la victime se trouve en situation de souffrance, le témoin a le devoir de la protéger ainsi que les éventuelles autres victimes du collectif de travail. Il convient donc dans cette hypothèse, d'alerter la direction tout en préservant l'anonymat de la présumée victime, car :

- Seule la direction pourra mettre en place des mesures efficaces de protection.
- Un signalement, même anonyme, peut inciter d'autres éventuelles victimes à se signaler.
- Il est impératif d'empêcher la récidive du mis en cause et de protéger l'ensemble du collectif de travail.

Pour évaluer la gravité des faits et l'état de la présumée victime, le témoin pourra prendre le conseil des acteurs de prévention. Le service social du personnel et le service de médecine de prévention sont tenus au secret professionnel. Ces services peuvent proposer un RDV à la personne pour tout motif afin de lui permettre de libérer la parole.

Rappel : L'article 40 [13] du code de procédure pénale s'applique dans le cas des violences sexistes et sexuelles et oblige à signaler tout délit ou crime.

[13] *l'article 40 du code de procédure pénale qui dispose que « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République ».*

Étape 2 : Évaluer la situation et prendre des mesures d'urgence de protection

La direction d'emploi qui reçoit un signalement de faits de violences sexistes ou sexuelles est responsable de son traitement et du bon déroulement de la procédure. Il s'agit de la direction d'administration centrale ou régionale dans lequel la victime présumée est affectée. Si c'est le directeur ou la directrice qui est mis en cause, ce sera la DRH des ministères sociaux.

La direction d'emploi saisie d'un signalement de violences sexistes ou sexuelles se doit d'agir sans délai et d'évaluer la vraisemblance et la gravité des faits invoqués et l'état de la victime.

II.1. Evaluer la situation lors d'un entretien

Lorsque des faits potentiellement constitutifs d'une violence sexuelle ou sexiste lui sont signalés, la direction d'emploi de la plaignante ou du plaignant **a pour responsabilité d'évaluer la situation** au cours d'un **entretien** dans un lieu approprié conduit dans un climat de sécurité, de confiance et de confidentialité.

Ce 1er entretien a un rôle majeur dans la procédure qui pourra être mise en place, car il a précisément vocation à définir celle-ci en fonction de la gravité des faits.

Cet entretien vise à :

1. **Recueillir la parole** de la victime présumée, des témoins ou des personnes qui ont recueilli sa parole.
2. **Enregistrer les faits** le plus exactement possible pour apprécier leur caractère de sérieux et de gravité.
3. **Organiser la prise en charge de la victime présumée**, à l'informer de recours internes et externes et à prendre, si nécessaire, les mesures de protection d'urgence y compris médicales.
4. **Évaluer si et comment la procédure d'enquête administrative doit être enclenchée.**

Le ou la plaignante ou toute autre personne à l'origine du signalement peut être accompagnée de la personne de son choix.

Qui mène l'entretien ?

Au titre de l'obligation de protection dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, pour la fonction publique, l'autorité en charge de la protection des agents est le ou la cheffe de service. C'est donc le directeur ou la directrice de la direction ou de l'établissement d'emploi qui est responsable de la procédure.

La direction d'emploi peut déléguer cet entretien :

- Au service RH de proximité,
- À tout autre cadre de la direction
- Au référent ou à la référente diversité-égalité.

La direction d'emploi devra rappeler le principe de confidentialité aux personnes en charge de cet entretien qui auront idéalement suivi une formation préalable[14].

L'entretien peut être mené par un **binôme** comportant idéalement au moins une personne de même sexe que la victime présumée.

Les acteurs de prévention : le service social du personnel et/ou celui de médecine de prévention peuvent venir en appui, mais ne peuvent mener seuls cet entretien. Ils ont néanmoins toute compétence pour mener des entretiens d'accompagnement et leur appui peut être utile à la direction d'emploi.

Il est possible de proposer plusieurs rendez-vous si la victime le souhaite.

IMPORTANT : L'intervention auprès des victimes de harcèlement et/ou d'agression sexuels exige une connaissance des mécanismes des violences et du, de la stratégie de l'agresseur et des conséquences psychotraumatiques de ces violences sur la victime. Un programme de formation est proposé par les ministères sociaux.

Les acteurs et actrices de prévention (service social du personnel et médecine de prévention) sont par ailleurs formés à la technique de la conduite d'entretien.

Le document réalisé par la Mission Interministérielle Pour La Protection Des Femmes Victimes De Violences Et La Lutte Contre La Traite Des Êtres Humains (MIPROF), cité précédemment, détaille précisément les particularités de l'entretien avec les victimes.

Que faire si la victime présumée ne souhaite pas s'ouvrir de la situation à la personne désignée par la direction d'emploi pour conduire l'entretien ?

Il est dans ce cas possible de lui proposer que l'entretien soit mené par toute autre personne : le ou la référente diversité-égalité, l'assistant ou assistante sociale, le ou la médecin de prévention, le ou la psychologue, le service RH, ou par toute autre personne de son choix.

Il est également possible d'organiser l'entretien, en toute discrétion, au besoin en dehors du temps et du lieu habituels de travail.

Déroulement de l'entretien

Cet entretien vise à :

- **Recueillir les faits à l'origine du signalement avec précision** :
    - Dates, lieux, descriptions.
    - Existence de preuves matérielles (mails, textos, ...) ou d'éventuels témoins.

[14] La DRH ministérielle propose des formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans son catalogue de formation ; s'adresser pour en bénéficier au bureau de la formation.

Il convient d'utiliser des mots précis : fesses, seins et d'éviter les termes approximatifs : hanches, parties intimes.

Pour briser[15] la loi du silence dans laquelle la victime peut se trouver enfermée et pour faciliter l'enquête ultérieure, ne pas hésiter à poser des questions précises pour expliciter les faits le plus précisément possible.

Par exemple :

- Faites-vous l'objet de comportements ou de propos déplacés ou inappropriés ? Pouvez-vous les décrire ?
- Dans quels lieux se sont-ils déroulés ?
- Avez-vous subi des événements qui vous ont fait souffrir ?
- Avez-vous fait l'objet de questions sur votre vie intime ou sexuelle ?
- …

Ce questionnement est efficace et utile. Il est très bien accepté par les victimes, car il leur permet, à elles aussi, de structurer les événements.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative, si des doutes subsistent, il convient de rester attentif aux comportements : gestes, regards, attitudes, pleurs, pâleurs, mimiques et aux signes annexes : absentéisme, dépendances, dépressions ... et de les noter dans le compte rendu de l'entretien.

- **Organiser la prise en charge sanitaire, psychologique, juridique et sociale de** la personne et l'orienter vers les services appropriés.

À savoir : à la suite d'une agression sexuelle, **le soin et la préservation des preuves doivent être réalisés rapidement par les services médicaux appropriés.**

Sont à disposition au sein de l'administration :

- La médecine de prévention (en administration centrale)
- Le service social du personnel,
- La cellule d'écoute des ministères sociaux pour l'accompagnement juridique : **LEA : 08 00 07 120**
- La direction des affaires juridiques pour mobiliser la protection fonctionnelle.
- Le service d'accompagnement psychologique ou, pour l'administration centrale, le ou la psychologue du travail.

Les services ressources externes :

- Le médecin traitant,
- En cas de faits graves, les services médicaux pour recueillir des éléments de preuves biologiques, médicales et psychologiques si besoin : service d'urgence de l'hôpital, l'UMJ[16] : Unité Médico-Judiciaire ou UCMJ : Unité de Consultations Médico-Judiciaire qui

[15] Document MIPROF – op. Cité – p°40

[16] L'UMJ (Unité Médico-Judiciaire) a un rôle d'analyse et de prise en charge des victimes, en vue de déterminer et chiffrer les conséquences physiques et psychologiques liées aux infractions subies au regard de l'ITT incapacité temporaire de travail, ce qui permettra d'analyser les faits comme contraventionnels ou délictuels par exemple. Il oriente le cas échéant les victimes au sein de structures de soins ou vers des associations d'aide aux victimes.

pourra déterminer une ITT (Interruption Temporaire de Travail) ainsi qu'un examen psychologique.

Si la victime porte plainte, les services de police ou de gendarmerie pourront la conduire à l'UMJ ou l'UCMJ la plus proche. Les frais médicaux seront pris en charge par le ministère de la Justice.

- Les services de police ou de gendarmerie.
- Les associations (l'AVFT, …), le 3919, les CIDFF, les associations spécialisées locales.
- Le défenseur des droits.
- Les recours judiciaires : le référé liberté, la saisine des juridictions pénales, la saisine du tribunal administratif.

- **Informer la victime présumée** qu'elle peut :
  - procéder à une inscription dans le registre des dangers graves et imminents ou dans le registre SST : ces registres SST étant publics et obligatoirement examinés en CHSCT, s'assurer que cela est souhaité par la victime présumée[17].
  - Signaler un accident bénin.
  - Déclarer un accident de service.
  - Exercer son droit de retrait pour danger grave et imminent.

- **Informer** la personne des garanties contre les pressions et mesures de rétorsion, mais également du fait que toute utilisation abusive du dispositif peut exposer à des sanctions. La preuve de la mauvaise foi ne saurait toutefois résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Conseils pour conduire un entretien [18]

1. Créer un climat d'écoute, de confiance, de confidentialité et de sécurité, non culpabilisant. Se présenter à la victime, ainsi que le contexte de l'entretien, si elle ne vous connaît pas ;
2. Poser systématiquement la question des violences sexuelles ;
3. Rappeler l'interdiction des violences par la loi et la seule responsabilité de l'agresseur ;
4. Délivrer un message de soutien, de valorisation de sa démarche de révélation ;
5. Mettre en place une prise en charge et des accompagnements adaptés ;
6. Préciser systématiquement l'existence de la protection fonctionnelle pour les victimes et expliquer le moyen de la mettre en œuvre ;

À Paris, l'hôtel Dieu dispose de ce type de service : 1 place du Parvis Notre-Dame - 75181 PARIS Cedex 4 - Tél. : 01 42 34 82 34

Le rôle de l'UMJ :

- Examiner les victimes, à leur demande (selon les régions) ou sur réquisition judiciaire, après dépôt d'une plainte auprès des services de police ou des unités de gendarmerie pour établir un certificat médical descriptif des lésions
- Dresser un certificat médical qui relate les dires des victimes, décrit les constatations objectives
- Fixer la durée de l'incapacité liée aux violences
- Fixer la durée d'incapacité totale de travail (ITT) et dire quelle possibilité il y aura de mener une existence normale, en effectuant des gestes de la vie quotidienne.
- Dresser tous constats médicaux sur réquisitions judiciaires
- Les remettre aux autorités compétentes
- Les UMJ n'ont pas vocation à dresser des certificats d'arrêt de travail

[17] Cependant un membre du CHSCT qui aurait connaissance de faits de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle, peut faire un signalement dans le registre de danger grave et imminent.

[18] Document MIPROF –op.cité – p°46

7. Informer et orienter la victime vers le réseau de partenaires professionnels : le service des ressources humaines, les institutions représentantes du personnel, le médecin du travail, les services sociaux, les associations (3919, CIDFF, AVFT, etc.), le Défenseur des droits, les services de police ou gendarmerie. Évaluer les risques encourus pour la victime. En cas de danger, alerter les professionnels les plus appropriés (le SAMU, les pompiers, les services de police ou gendarmerie, etc.) ;
8. Prendre des notes très précises de ce que dénonce la victime. Proposer la rédaction d'un compte-rendu d'entretien. Lui remettre l'original et en garder une copie ;
9. Signifier votre disponibilité pour un nouvel entretien.

Suites de l'entretien

- **Rédiger un compte rendu**

  Les ministères sociaux recommandent fortement, pour tracer le signalement que la personne ayant conduit l'entretien en rédige un compte rendu. Aucun écrit ne peut être exigé de la victime supposée.

  Les éléments recueillis doivent être consignés afin de conserver une trace écrite, évitant ainsi les interprétations ultérieures. Cet écrit ne doit pas figurer dans le dossier administratif de l'agent ou de l'agente.

Le compte-rendu précise :

- Les faits et leurs circonstances,
- Leur impact sur l'état de la présumée victime,
- Les propositions d'actions à mettre en place, avec l'accord de la personne : nouveau RDV, orientation vers les services appropriés, lancement d'une enquête administrative impliquant la convocation de la personne mise en cause et des témoins …
- **Si nécessaire, la proposition de mesures d'urgence de protection.**

La qualification juridique des faits n'est pas à rechercher à ce stade.

Le compte rendu doit être relu par la victime présumée ou le témoin. Il n'est pas obligatoirement signé par la victime présumée ou la personne à l'origine du signalement.

Il est conservé par le service RH de proximité et ne doit pas être classé dans le dossier de l'agent.

Transmission du compte rendu :

La ou les personnes ayant conduit l'entretien transmettent immédiatement le compte rendu de l'entretien et les pièces complémentaires recueillies, sous réserve de conflit d'intérêts à :

- La direction d'emploi
- Au service RH de proximité (BRHAG, ...).

- À la DRH interministérielle, pour information, par courriel adressé à la boîte institutionnelle : signalement-sexisme@sg.social.gouv.fr .

Proposer des mesures d'urgence de protection de la victime, si besoin, à la direction d'emploi qui devra les examiner et les mettre en œuvre sans délai.

Faut-il informer l'auteur présumé des faits ?

Pas à ce stade, car il s'agit de ne pas mettre en danger la victime présumée ni d'influencer les témoins. L'auteur présumé sera informé après décision par la direction d'emploi du déclenchement de l'enquête administrative, excepté si les faits sont graves, car dans ce cas, il convient de prendre des mesures conservatoires immédiates.

II.2. Suites données au signalement par la direction d'emploi

À réception du compte-rendu de l'entretien, la direction d'emploi doit :

1. Mettre en œuvre d'éventuelles mesures d'urgence de protection.
2. Déclencher une enquête administrative.
3. Informer la ou les personnes mises en cause (à concilier avec l'obligation de protection de la victime (voir page ci-dessous).
4. En cas de viol ou d'agression, si les faits n'appellent pas de discussion (flagrant délit ou aveu) : Alerter le procureur sans délai

Les mesures d'urgence à l'issue de l'entretien

Si les faits sont suffisamment graves et les éléments recueillis suffisants, la direction d'emploi doit immédiatement **protéger la victime présumée** en veillant à concilier le principe de précaution et le respect de la présomption d'innocence. Il s'agira de **faire cesser les faits** et de veiller à ce que la victime soit tenue à l'abri de nouvelle violence et /ou de toute forme de représailles.

Pour cela, pourront être mis en œuvre :

- L'éloignement géographique de l'auteur présumé des faits. Dans certains cas et avec son accord, la victime présumée peut être éloignée (changement de bureau, d'étage).

  Parfois, la réintégration au sein du service n'est pas envisageable pour la victime affectée par l'expérience vécue. Dans ce cas, avec le soutien de la médecine de prévention et avec l'engagement de l'employeur, un changement de poste peut être envisagé (annexe 10 / fiches réflexes DGAFP).

  Attention : **Proposer à la victime une mutation pour la « protéger » dans « l'intérêt du service » alors que ce n'est ni sa demande ni son souhait est interdit. Il s'agit d'une mesure discriminatoire qui pourra être contestée devant le tribunal administratif[19].** Si les éléments de fait apparaissent

[19] Art.6 et s. du statut général de la fonction publique

contestables, des mesures conservatoires peuvent être prises à l'endroit des deux personnes concernées.

- Changement d'affectation de l'auteur présumé des faits. Pour éviter la qualification de sanction déguisée, qui serait annulée par le tribunal administratif, il doit s'agir, non d'un déplacement d'office, mais d'une mutation dans l'intérêt du service, motivée par le trouble manifeste dans le bon fonctionnement de l'administration.
- Suspension à titre conservatoire[20] de l'auteur présumé des faits en cas de faute grave. Elle peut être prononcée dès que les faits ont un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité (avant l'enquête, elle peut intervenir par exemple en cas d'aveu ou de flagrant délit).

Attention : Une mesure de suspension enclenche un délai de 4 mois pour statuer sur l'attribution d'une sanction disciplinaire.

- **Accompagner la victime présumée, si elle le souhaite, durant son temps de travail et avec autorisation d'absence, dans son dépôt de plainte auprès du commissariat ou de la gendarmerie.**

IMPORTANT [21]: Un entretien avec une victime de violences sexuelles présente des particularités compte tenu de plusieurs raisons :

- **Le ou les traumatismes physique(s) et psychique(s) subis et vécu(s)** par la victime notamment les blessures physiques, la terreur, l'angoisse et la confrontation à la mort.
- Les conséquences de ce psychotraumatisme **expliquent le ou les comportement(s) parfois déstabilisant(s) de certaines victimes** (volubilité, indifférence, agressivité, amnésie, agitation, désorientation dans le temps et l'espace, etc.) ;
- Les sentiments ressentis par la victime notamment **la culpabilité et la honte, la peur de ne pas être crue et la minimisation des faits ;**
- **Les liens qui existent avec l'auteur** des faits (employeur, collègue, supérieur hiérarchique, tuteur/maître de stage) et la peur des répercussions sur la vie professionnelle et la carrière ;
- **Le caractère intime et dégradant des violences sexuelles**.

LES STRATÉGIES DES AGRESSEURS [22], L'EMPRISE, LES MÉCANISMES NEUROBIOLOGIQUES DE PROTECTION ET L'ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE engendrent chez la victime des attitudes qui peuvent déstabiliser le ou la manager : confusion, indécision, changements dans ses déclarations sur la situation ou sur les faits, minimisation des violences, voire impression d'y avoir consenti, réticence à accepter l'aide qui lui est proposée, attitude détachée, etc.

[20] Article 30 du statut général des fonctionnaires
[21] Document MIPROF – op.cité – p°37
[22] Document MIPROF – op.cité – p°37

Ces attitudes peuvent être interprétées à tort comme une ambivalence ou une forme d'acceptation des violences de la part de la victime, voire amener le ou la manager à remettre en cause les violences.

Elles sont en réalité des conséquences des violences subies.

Diligenter une enquête administrative

Si les faits relatés lors de l'entretien paraissent suffisamment graves et sérieux, la direction de la structure d'emploi diligente une enquête administrative (voir l'étape 3 ci-après).

Le Défenseur des Droits, dans son rapport annuel 2018, conseille de réaliser une enquête administrative pour tout signalement. [23]

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 prévoit par ailleurs que le dispositif de signalement comporte une procédure de traitement des faits signalés, notamment par le recours à une enquête administrative.

Le déclenchement de l'enquête ne fait pas obstacle à ce que des mesures conservatoires soient mises en place immédiatement si besoin.

La nécessité de déclencher une enquête est fortement conseillée en cas de signalement par une victime supposée ou un témoin direct. Lorsque le signalement émane d'un témoin indirect, l'enquête pourra être conditionnée à la production des éléments de faits évoqués au paragraphe 1.2.

Informer la ou les personnes mises en cause

La direction d'emploi informe la ou les personnes mises en cause au cours d'un entretien. La direction d'emploi peut déléguer cet entretien au service RH de proximité ou au référent à la référente diversité-égalité ou à un autre cadre de la direction.

Il peut être proposé à la personne mise en cause d'être accompagnée par une organisation syndicale, de son choix ou par les acteurs de prévention des ministères sociaux tel que le service social du personnel, le service de médecine de prévention, le ou la psychologue du travail ou le service d'accompagnement psychologique.

En effet, l'auteur présumé peut éprouver le besoin d'être lui aussi écouté. Sa parole doit être entendue. Il est présumé innocent dans l'attente des conclusions de l'enquête.

Étape 3 : Mener une enquête administrative

Si les faits relatés lors de l'entretien paraissent suffisamment graves et sérieux, la direction de la structure d'emploi diligente une enquête administrative dans le cadre d'une commission d'enquête.

L'enquête administrative est désormais encadrée par les dispositions de l'arrêté du 26 mai 2021 précité. Elle doit être réalisée avec impartialité et rigueur.

À savoir : l'enquête administrative est différente d'une enquête CHSCT et ne peut s'y substituer (voir tableau en annexe 6).

[23] page 225 : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-diversite-2018.pdf

III.1. Objectifs de l'enquête administrative

L'enquête administrative, instruite à charge et à décharge, vise à :

- **S'assurer de la véracité des informations ou des allégations** portées à la connaissance de la direction en rassemblant les éléments de preuve permettant d'établir la matérialité des faits, d'en déterminer les circonstances et de chercher d'éventuels liens de causalité.
- **Déterminer les responsabilités** des personnes mises en cause dans la perspective de suites disciplinaires à donner en justifiant matériellement sa décision.
- **Qualifier les faits** afin d'en conclure les conséquences et sanctions.
- **Proposer des mesures appropriées** dans le cadre de la protection fonctionnelle.

Elle devra donner lieu à un **rapport d'enquête** qui comportera :

- Un descriptif circonstancié des faits et des éventuels préjudices subis par la victime présumée,
- Une proposition de qualification juridique de ces faits : elle doit, à partir des définitions juridiques des différents délits et crimes possibles (présentés dans le chapitre préliminaire de ce guide), rechercher si les éléments, faits et actes sont de nature ou non à entrer dans ce cadre juridique.
- Le cas échéant, des recommandations faites à la direction.

Il doit être extrêmement précis et reprendre l'ensemble des éléments, qu'ils soient à charge ou à décharge.

L'administration peut collecter tous documents, renseignements ou témoignages de nature à clarifier la situation. Cela pourra également lui servir, le cas échéant, à démontrer qu'elle a mis en œuvre toutes les diligences indispensables afin de pouvoir se prononcer en toute connaissance de cause.

L'engagement d'un recours contentieux, y compris pénal, par l'agent ou l'agente ne suspend pas la mise en place ou le fonctionnement de la commission d'enquête, au motif que le juge serait saisi pour les motifs similaires. Il est en effet dans l'intérêt de la direction d'emploi de pouvoir qualifier les faits et, si une violence sexiste ou sexuelle est avérée, d'y donner suite sans attendre la décision du juge.

III.2. Organisation de l'enquête administrative

C'est à la direction d'emploi qu'il appartient de déterminer la méthodologie de l'enquête. Cette méthodologie précise les personnes en charge de mener l'enquête, dans quelles conditions et selon quelles modalités.

Vous disposez par ailleurs d'un guide destiné à la réalisation des enquêtes administratives. L'enquête en tout état de cause doit être engagée dans un délai de 15 jours à compter de la date d'accusé de réception du signalement.

Le directeur ou la directrice de la direction d'emploi est responsable de la santé et de la sécurité au travail des personnes de son service[24].

La méthode d'enquête retenue préalablement devra permettre de :

- Garantir l'objectivité et la neutralité (impartialité) de la procédure qui sera évaluée à la fin de l'enquête.
- Recueillir toutes les informations pertinentes (cf. [25]) qui permettront, à partir d'éléments de faits objectivés, de recommander la poursuite du traitement du signalement ou la fermeture du dossier.
- Informer les protagonistes de sa décision.

À savoir : l'enquête administrative ne constitue pas un élément de la procédure disciplinaire et son irrégularité éventuelle ne peut, dès lors, entacher d'irrégularité cette procédure (cf. CAA Marseille 9 juillet 2019 n° 19MA00074)

Qui mène l'enquête ?

Le directeur ou la directrice de la structure désigne, prioritairement au sein de la direction, les personnes chargées de l'enquête :

- L'enquête sera idéalement conduite par un binôme comportant au moins une femme.
- Il s'agira de cadres des services des ressources humaines ou des cadres administratifs expérimentés, qui auront préalablement été formés aux problématiques des agissements sexistes et des violences sexuelles au travail.
- Aucun enquêteur ou enquêtrice ne doit avoir/avoir eu de lien, professionnel ou personnel, présent ou passé avec l'une ou l'autre des parties qui serait susceptible de faire douter de son impartialité. L'une ou l'autre des parties peut récuser une ou des personnes désignées. Dans ce cas, l'administration doit proposer d'autres personnes.
- Le conseiller, la conseillère de prévention ou le référent, la référente diversité et égalité peuvent également être associés à la mission d'enquête (voir plus haut les réserves liées aux professionnels soumis au secret professionnel).

Les enquêteurs et enquêteuses s'engagent à respecter certains engagements :

- Le respect qui invite à traiter avec égard toutes les personnes concernées par le processus de l'enquête et à garantir la confidentialité de l'enquête.
- Le sérieux qui invite à agir avec diligence, à intervenir avec prudence et discrétion, afin de protéger les parties et préserver la crédibilité du processus.

[24] Conformément à l'article 2-1 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail

[25] L'enquête doit en premier lieu, être menée avec rigueur : ainsi les juges ont pu critiquer « *les contradictions et les incertitudes que comportent les témoignages réunis dans le cadre d'une rapide enquête administrative* » (CAA de Bordeaux, 5 novembre 1998, n°96BX00538 ; dans le sens inverse : CAA de Nantes, 17 mai 2010, n° 09NT01960). Et, ensuite, il est conseillé d'établir un rapport de synthèse au terme de l'enquête, faisant le point sur les informations recueillies, leur caractère concordant ou à l'inverse contradictoire et concluant sur le bien-fondé ou non des faits à raison desquels l'enquête a été diligentée.
Lorsqu'un tel rapport de synthèse est établi, l'agent concerné n'a pas à être invité à présenter préalablement ses observations avant que les conclusions ne soient définitivement rendues et lui soient éventuellement opposées. (CAA de Douai, 22 juin 2017, n° 14DA02045).

- L’équité qui invite à agir avec impartialité tout au long de l’enquête sans présumer de sa conclusion, à donner l’opportunité à chacune des personnes de s’exprimer et de faire valoir son point de vue, à s’assurer d’entendre avec objectivité les témoignages pertinents et nécessaires pour établir les faits.

Durée de l’enquête

L’enquête administrative doit être réalisée dans un délai raisonnable. Cependant, une enquête trop rapide risque fort d’être considérée comme « bâclée ». À l’inverse, une enquête trop longue pourra perdre tout intérêt dès lors que la décision devant intervenir à son terme se fera trop attendre. Elle fera courir le risque d’une dégradation croissante des relations de travail au sein de la direction.

Information des représentants et représentantes des organisations syndicales

Lors de la mise en place de la commission d'enquête, le plaignant ou la plaignante est interrogé sur son souhait de voir ou non, des représentants et représentantes des organisations syndicales informés du déroulement et des conclusions de l'enquête.

Si elle répond positivement, chaque organisation syndicale représentée au comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail désigne un représentant ou une représentante. Celui-ci ou celle-ci ne peut cependant être désigné que s'il ou si elle n'a pas de lien direct avec les protagonistes.

Si la personne a souhaité l’association des organisations syndicales :

- L’analyse de la demande, les pistes d’investigation, la composition du binôme et le calendrier de l’enquête font l’objet, préalablement à son lancement, d’un échange avec les représentants et représentantes des organisations syndicales.
- À mi- enquête, ils sont conviés à une réunion d'étape à l'occasion de laquelle leur sont présentés les premiers éléments recueillis par le binôme. Les représentants et représentantes des organisations syndicales peuvent faire des observations pour la poursuite de l’enquête.
- Le rapport d’enquête pourra leur être transmis (sans les comptes rendus d’entretien ni les documents et éléments de preuve recueillis

Si elles ne le souhaitent pas, les organisations syndicales seront uniquement informées via le CHSCT, selon le degré de confidentialité souhaité par la victime.

Le plaignant ou la plaignante peut également n’informer que les représentants du personnel d’une seule OS, membre ou pas du CHSCT.

La recherche de preuves

L’un des principaux objectifs de l’enquête consiste à rechercher des preuves. **Les preuves sont très importantes** dans les procédures pour violences sexuelles.

Elles peuvent être de tout ordre. Elles s’articulent autour de la parole de la victime présumée et peuvent être constituées par un faisceau d’indices concordants.

Quelques exemples d’éléments de preuve :

- Les **preuves directes** : Messages, SMS, mails de l'agresseur, photos, etc.
- Les preuves **indirectes** : messages, mails, SMS de la victime relatant les faits, exprimant son mal-être, etc.
- Récit de collègues, témoins, etc., relatant les faits commis, les changements repérés dans les comportements, manières de s'habiller, de s'exprimer de la victime…

La jurisprudence admet ainsi que participent à la preuve de la violence sexiste ou sexuelle des témoignages sur un changement de comportement pouvant laisser apparaître une souffrance au travail :

- Retards répétés de la victime alors qu'elle était ponctuelle
- Difficultés brutales de l'investissement au travail, changements d'humeurs soudains, irritabilité nouvelle, fatigue …
- Arrêts de travail ou absences répétées et/ou non prévues.
- Changement dans son attitude, la qualité de son travail.
- Conduites addictives.

La recherche de preuve peut s'orienter vers la recherche d'antécédents sur des faits similaires, mais ne peut être utilisée des faits sans lien avec ce type de situation. Exemple : Un mensonge sur le parcours professionnel ne saurait préjuger d'un mensonge sur la dénonciation.

Les entretiens

Les enquêteurs et enquêtrices peuvent décider d'entendre les agents – ce qui n'est pas une obligation, des rapports ou attestations écrites pouvant simplement être sollicités – et choisir les témoins directs ou indirects qui seront entendus, susceptibles de les éclairer sur les informations recueillies et sur les conditions dans lesquelles elles l'ont été.[26]

Lors des entretiens, la mission d'enquête expliquera préalablement aux personnes entendues, le rôle de l'enquête administrative, son processus, son déroulement ainsi que l'objectif poursuivi par celle-ci.

Afin d'éviter les risques d'interprétation divergente, un questionnaire peut être préparé en amont (mêmes questions en des termes identiques) notamment lorsque plusieurs témoins doivent être entendus.

La mission d'enquête entendra les différentes parties séparément lors d'entretiens distincts et en toute confidentialité :

- La plaignante ou le plaignant.
- La personne à l'origine du signalement si elle n'est pas la victime présumée.
- Les supérieurs ou supérieures hiérarchiques de la victime présumée et de la personne mise en cause.
- Les témoins.
- Toute personne qu'elle jugera utile d'entendre : Collègues de l'unité de travail, médecin de prévention… voire l'ensemble du bureau ou du service.

[26] Dans le cadre d'une enquête administrative, « l'administration est en droit de rechercher, en recueillant tous les témoignages qu'elle juge nécessaires, les éléments de nature à établir les agissements fautifs de ses agents » (CAA de Douai, 5 juillet 2005, n°04DA00555 [7])

- L'auteur présumé.

Il est conseillé d'entendre l'auteur présumé en dernier, après les autres protagonistes, afin d'éviter d'éventuelles pressions sur ces derniers.

Les confrontations sont interdites[27] . Elles ne sont autorisées qu'en cas de nécessité et **exclusivement dans le cadre de l'enquête judiciaire**.

Il importe également de veiller à ce que l'auteur et la victime présumée ne se rencontrent pas dans les couloirs/ la salle d'attente avant et après les entretiens.

Rappel : Une enquête administrative reste distincte de l'action disciplinaire et n'est pas subordonnée au respect des droits de la défense. En revanche, si une procédure disciplinaire est ensuite engagée, les droits de la défense s'appliquent et peuvent être contestés en cas de manquement par le mis en cause.[28]

En cas de sanction, l'agent doit, afin d'exercer utilement ses droits de la défense, accéder aux différents témoignages, à la date à laquelle ils ont été effectués et aux conditions de leur réalisation.

Se pose alors la question de la nécessaire identification de l'auteur de la déclaration. En effet, certains agents sont réticents à ce que leurs témoignages soient rendus publics, par peur des réactions, des représailles ou pour toute autre raison.

Il a été admis par les juges que l'anonymisation des témoignages ne suffisait pas, à elle seule, à exclure leur utilisation et à ce que leur véracité soit remise en cause lorsqu'ils ont été réalisés en présence de l'enquêteur et d'une voire deux autres personnes qui les ont signés (CAA de Lyon, 3 février 2015, n° 14LY00014).

Le compte rendu des entretiens

Un compte rendu écrit des entretiens devra être rédigé par les enquêteurs et enquêtrices.

En revanche, rien n'impose que les procès-verbaux des déclarations soient signés (CAA de Bordeaux, 2 mai 2006, n° 03BX00891 [12]), une telle signature pouvant néanmoins permettre d'éviter que la teneur de ces documents soit contestée, tant par la personne entendue, qui pourrait éventuellement être tentée par la suite de revernir sur ses déclarations, que par l'agent concerné.

[27] Article 48 de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ratifiée par la France le 4 juillet 2014 et entrée en vigueur le 1er novembre 2014 – Interdiction des modes alternatifs de résolution des conflits y compris la médiation et la conciliation, en ce qui concerne toutes les formes de violence

[28] Arrêt du 23 novembre 2016 : le Conseil d'État a ainsi annulé une sanction et une mutation d'office au motif que, alors que l'employeur avait recueilli des témoignages écrits d'autres agents, le dossier préalablement communiqué à l'agent poursuivi ne comportait pas ces témoignages écrits "pourtant utiles à sa défense". Cette décision renforce ainsi les droits de la défense en ce sens que les agents peuvent donc contester ou utiliser, dès la phase administrative et non plus seulement devant le juge une fois la décision prise, les fruits de l'enquête dont ils ont fait l'objet, ce qui participe d'un débat précontentieux sur la preuve.

Les preuves matérielles

L'enquête pourra, par ailleurs, s'appuyer sur tout document de nature à l'éclairer la situation (éléments de preuves tels que courriels, photos ou SMS, éventuelles alertes antérieures, inscriptions sur le registre en santé et sécurité au travail, compte rendu d'entretien professionnel…).

Il pourra s'avérer utile de recueillir des éléments de preuve sur les ordinateurs. L'accès à l'ordinateur d'un agent suppose de demander l'autorisation au DRH qui saisira la DSI et le HFDS – DPD ministériel.

POINT D'ALERTE

Devant les tribunaux administratifs, la charge de la preuve est aménagée, pour la victime, en matière de harcèlement. Il ne s'agit pas de « la parole de l'un contre la parole de l'autre ».

La victime présumée de harcèlement sexuel fournit un faisceau d'indices (témoignages directs ou indirects, de proches, de collègues, de médecins, l'existence de plusieurs autres victimes, etc.) qui permet de présumer l'existence de tels faits.

Il revient ensuite à l'employeur public de rapporter la preuve que les agissements reprochés ne sont pas avérés ou qu'ils peuvent s'expliquer par des éléments objectifs. **La charge de la preuve du contraire incombe ainsi à l'administration.**

Devant les tribunaux pénaux en revanche, ce principe de renversement de la charge de la preuve ne s'applique pas, en vertu du principe de présomption d'innocence.

III.3. Conclusions de l'enquête

Le rapport d'enquête

L'enquête doit donner lieu à un **rapport d'enquête** qui comportera :

- Un descriptif circonstancié des faits et des éventuels préjudices subis par la victime.
- Une proposition de qualification juridique de ces faits.
- Si les faits sont avérés, il recommandera des mesures d'accompagnement de la victime :
  - Mesures de protection de la victime[29] : Suspension de l'auteur présumé si une procédure disciplinaire est envisagée.
  - Soutien médical, psychologique, social ou juridique.
  - Réparation du préjudice subi.
- Si les faits sont avérés, il recommandera des mesures de sanction et d'accompagnement :
  - Rappel à l'ordre de l'auteur des faits.
  - Procédure disciplinaire et/ou pénale.
  - Rappel à la loi en cas de dénonciation frauduleuse.

Le rapport d'enquête est conservé par le service RH de proximité. Il ne doit pas être conservé dans le dossier "agent". Il sera communicable en cas de procédure disciplinaire et/ou pénale.

[29] Cf. article 30 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires relatifs à la suspension de fonctions.

Le rapport d'enquête est communicable au plaignant et au mis en cause. Il peut être transmis par mail.

L'information des différents services et protagonistes

Il conviendra d'informer des conclusions de l'enquête :

- La direction d'emploi et son service RH.
- La personne ayant signalé et la personne concernée.
- La personne mise en cause.
- La DRH ministérielle (adresse mail : SIGNALEMENT-RH@sg.social.gouv.fr
- Les acteurs et actrices de prévention ayant accompagné la présumée victime (médecine de prévention, service social du personnel, psychologue du travail …).

Le CHSCT est informé des conclusions et des suites de l'enquête, avec son accord et dans une forme prenant en compte le degré de confidentialité souhaité par la plaignante ou le plaignant. Le plaignant ou la plaignante sera interrogé sur ses intentions dès la mise en place de la commission d'enquête.

Étape 4 : Prendre les mesures appropriées au vu des conclusions de l'enquête

La direction d'emploi devra prendre en charge les protagonistes au regard des conclusions de l'enquête pour mettre fin aux faits incriminés, accompagner la victime et, le cas échéant, l'auteur des faits. Elle devra également le ou la sanctionner selon la gravité des faits.

V.1. Les mesures d'accompagnement de la victime

V.1.1. Organiser la prise en charge sociale, psychologique, sanitaire et juridique de la victime

Si les faits sont établis, la direction d'emploi doit s'assurer que des actions de protection de la victime sont engagées et suffisantes sur le plan médical, psychologique, social et éventuellement juridique. Elle doit pour cela prendre les décisions qui s'imposent eu égard aux conclusions de l'enquête en s'appuyant si besoin sur les acteurs du champ social, sanitaire et psychologique (médecin de prévention, service social, cellule d'écoute, psychologue du travail …).

- ***Appui de la direction d'emploi et notamment du service de ressources humaines de proximité***

  La souffrance de la victime est, par nature, difficile à réparer, mais le soutien de la direction d'emploi est décisif. Il est recommandé de verbaliser (recevoir la personne, lui écrire) et communiquer aux équipes (en respectant le degré de confidentialité souhaité par la personne).

  Il s'agit d'apporter la plus grande vigilance à prévenir toute nouvelle violence à l'encontre de la victime et de la protéger d'éventuelles représailles.

  L'employeur met tout en œuvre pour faciliter la réintégration de la personne victime à son poste de travail. Dans certains cas, la réintégration de la victime qui a pu être fortement affectée, dans le collectif de travail n'est pas envisageable. Si la victime le souhaite, un changement de poste dans un autre service peut être envisagé.

  Un accompagnement est généralement nécessaire, même dans le cas où les violences ne sont pas démontrées : le signalement s'avère souvent révélateur de souffrance au travail ou de risques professionnels collectifs.

- ***Protection fonctionnelle***

  La protection fonctionnelle est demandée auprès de la direction des affaires juridique et détaillée dans l'annexe 2 de l'arrêté du 23 mai 2021 (annexe 1). Son champ y est en particulier détaillé.

  L'octroi de la protection fonctionnelle oblige l'administration à une assistance juridique en cas de procédure juridictionnelle ; les frais de procédure sont pris en charge financièrement.

  L'administration doit également réparer les préjudices matériels moraux et corporels. Elle doit indemniser le préjudice évalué par la victime.

Attention : Conditionner l'octroi, par l'administration, de la protection fonctionnelle à un dépôt de plainte est interdit[30]

- ***Appui sanitaire par le médecin de prévention***

- ***Soutien psychologique***

  Un soutien psychologique peut être assuré par l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR). L'intervention doit être déclenchée par un encadrant ou un acteur de prévention de la structure d'affectation de la victime (le supérieur hiérarchique ou un autre encadrant de la structure, mais aussi le médecin de prévention, le service social du personnel ou le conseiller de prévention) **au 08 00 00 40 42**, numéro vert dédié.

  L'IAPR intervient auprès de l'agent, ou des agents si l'accompagnement est collectif, dans les 24 heures qui suivent le signalement.

- ***Suivi social*** *par l'assistant ou assistante de service social*

- La personne pourra également être orientée vers des ***associations spécialisées*** dans la lutte contre les violences et le harcèlement.

V.1.2. Saisir le procureur de la République (article 40 du code de procédure pénale)

La victime doit être informée de la possibilité de saisir le Parquet et, si elle le souhaite, accompagnée dans cette démarche de plainte par sa direction d'emploi.

Lorsque des agissements criminels ou délictueux ont été commis, la direction de la structure d'emploi saisit sans délai au Procureur de la République des faits dont elle a connaissance conformément à l'article 40 du code de procédure pénale.

L'accord de la victime est souhaitable, car le signalement l'engage dans une procédure pénale longue et complexe. De plus, le signalement n'a de chance d'être suivi d'effet que si la victime porte plainte. La direction doit lui proposer de l'accompagner dans cette démarche, au-delà de l'assistance juridique

[30] Art 11 de la loi du 13 juillet 1983 et circulaire du 5 mai relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État

accordée avec la protection fonctionnelle. Elle peut par exemple contacter avec elle le parquet, les services de police ou de gendarmerie …

V.2. Mesures à l'encontre de l'auteur des faits

Les actes constitutifs de violences sexistes ou sexuelles doivent être sanctionnés de façon proportionnelle à leur gravité. L'administration a une obligation de réaction, qu'il s'agisse d'enclencher une procédure disciplinaire ou de faire un simple rappel à l'ordre pour les faits les moins graves.

V.2.1 Sanction disciplinaire

Dès lors que l'enquête administrative aura permis d'établir des faits constitutifs d'une faute, l'autorité hiérarchique devra déclencher des poursuites disciplinaires à l'encontre du ou des auteurs.

Le département en charge au sein de la DRH ministérielle de l'action disciplinaire peut apporter son appui à la constitution du dossier en vue de l'enclenchement de la procédure.

La direction d'emploi peut se prononcer sur l'action disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours. Par ailleurs même **en cas de non-condamnation** par le juge pénal de l'auteur présumé pour des violences sexuelles, **la direction d'emploi peut tout de même le sanctionner**. En effet, la relaxe ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune preuve, mais que celles-ci se révèlent insuffisantes au regard du droit pénal. Or ces éléments de preuve peuvent être suffisants pour une sanction disciplinaire dès lors que les comportements en cause sont prohibés par la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les sanctions disciplinaires applicables au fonctionnaire titulaire sont classées en 4 groupes, allant de la moins grave à la plus grave :

1er groupe	- Avertissement - Blâme - Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours
2è groupe	- Radiation du tableau d'avancement - Abaissement d'échelon - Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours - Déplacement d'office
3è groupe	- Rétrogradation - Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans
4è groupe	- Mise à la retraite d'office - Révocation

Éclairage issu de la jurisprudence sur les différents niveaux de sanction envisageables en **annexe 4**.

À savoir : l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit : « Afin d'accompagner les employeurs dans cette démarche, un guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques, sera publié ».

V.2.2 Mesure de protection du collectif de travail et de prévention des récidives

- **Rappel à la loi de l'auteur des faits : En cas d'agissements sexistes et selon la gravité des faits, que cette affaire ait été ou non portée devant les tribunaux et sans attendre la décision, l'administration est tenue de rappeler à l'auteur ses obligations de respect des obligations de fonctionnaire défini par la loi dite Le Pors[31].**

  Il peut lui être proposé de suivre une formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

- **L'auteur des faits peut également se voir changer d'affectation[32], ne plus être mis en situation d'encadrement ou se voir retirer des fonctions que son comportement ne lui permet plus d'incarner (par exemple des fonctions de « référent égalité »).**
- La direction d'emploi peut organiser des mesures collectives d'information et de sensibilisation à la prévention des situations de violence sexiste et sexuelle en mobilisant notamment les formations proposées par la DRH ministérielle et/ou en sollicitant les acteurs et actrices de prévention (voir annexe 8).
- Le collectif de travail ou les agentes et agentes en lien avec les faits doivent être informés des suites données à l'enquête en respectant autant que possible les principes de confidentialité et de respects des parties.

V.2.3. Mesures d'accompagnement de l'auteur des faits

La personne sanctionnée peut se trouver elle-même en souffrance. Cela ne saurait constituer un motif d'indulgence pour ses agissements, mais la direction reste tenue de protéger sa santé et sa sécurité au travail. Elle peut donc proposer à l'auteur une orientation vers la médecine de prévention, le service psychologique, le service social.

Si la sanction prononcée est une révocation, l'auteur des faits pourra être accompagné par le service social du personnel dans ses démarches administratives (auprès de Pôle emploi par exemple…).

[31] Article 6 bis de la loi Le Pors ou dite statut général de la fonction publique

32 Il pourra s'agir d'une **mutation dans l'intérêt du service**, motivée par le trouble manifeste dans le bon fonctionnement de l'administration. Une sanction de **déplacement d'office** peut également être décidée dans le respect de la procédure disciplinaire.

Étape 5 : Suivre et évaluer le dispositif de traitement des signalements

Un suivi des signalements effectués et des suites qui y sont données doit être organisé par chaque service.

Le dossier n'est pas versé au dossier administratif de l'agent, mais conservé par le service RH de proximité.

Enfin, un bilan qualitatif et quantitatif sera réalisé au début de chaque année par la direction des ressources humaines afin de récapituler les signalements reçus l'année précédente et les suites réservées. Cette enquête donnera lieu à l'élaboration d'un bilan annuel ministériel.

Annexes

- Annexe 1 : Arrêté du 26 mai 2021
- Annexe 2 : Liste et coordonnées des personnes ressources
- Annexe 3 : Entretien : Liste des questions à poser / à ne pas poser
- Annexe 4 : Modèles de compte rendu d'entretien et de signalement
- Annexe 5 : La protection fonctionnelle
- Annexe 6 : Jurisprudence des différents niveaux de sanction envisageables
- Annexe 7 : Les mesures de prévention
- Annexe 8 : Comparaison enquête CHSCT et enquête administrative
- Annexe 9 : Présentation de LEA
- Annexe 10 : Flyer de présentation des formations
- Annexe 11 : Protocole d'accord

Annexe 1 – Arrêté du 26 mai 2021

Arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et ministre des solidarités et de la santé

Se trouve en suivant le lien suivant sur Légifrance

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=OFgcj12hRTmpc_tCBohimh_gj46VUHuDa2bcF6TfAxM=

Annexe 2 - Liste et coordonnées des personnes ressources

En interne

- Service de ressources humaines de proximité
- Référents et référentes diversité et égalité
- Service de médecine de prévention
- Service social du personnel
- Conseiller et conseillère de prévention
- Psychologue du travail
  En administration centrale, une psychologue de prévention : Mme Soraya BERICHI 01.40.56.78.69 soraya.berichi@sg.social.gouv.fr
- Représentants du personnel
- Service d'accompagnement psychologique : l'IAPR
- Ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux :
  LEA : lea@sg.social.gouv.fr au 0 800 07 120 - numéro vert gratuit depuis un téléphone fixe, disponible du lundi au vendredi de 9h à 17h
  Document de présentation en annexe 8

En externe

- L'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) a pour mission de défendre les victimes de violences sexuelles au travail
  Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24
  Horaires : lundi : 14h à 17h - mardi et vendredi : 9h30 à 12h30
  contact@avft.org

- Le portail de signalement en ligne des violences sexuelles et sexistes (portail VSS) :
  Ce portail de signalement -gratuit, anonyme et disponible 24h/24 et 7 jours sur7- permet aux victimes de violences sexuelles ou sexistes d'échanger avec des policiers ou gendarmes, spécialement formés, grâce à un outil de type « chat » afin d'assurer une prise en charge adaptée à chaque situation.
  Sa finalité n'est pas de réaliser une pré-plainte en ligne, mais de faciliter l'accompagnement des victimes dans leurs premières démarches, tant sociales que judiciaires.

- **Le 3919 Violence Femmes Info**
  Numéro national de référence pour les femmes victimes de violences (conjugales, sexuelles, psychologiques, mariages forcés, mutilations sexuelles, harcèlement...). Il propose une écoute, il informe et il oriente vers des dispositifs d'accompagnement et de prise en charge. Ce numéro garantit l'anonymat des personnes appelantes, mais n'est pas un numéro d'urgence comme le 17 par exemple qui permet pour sa part, en cas de danger immédiat, de téléphoner à la police ou la gendarmerie.

Le numéro 3919, soutenu par le ministère en charge des droits des femmes et géré par la « Fédération nationale solidarité femmes » s'appuie sur un partenariat avec les principales associations nationales luttant contre les violences faites aux femmes.



COMMENT SIGNALER CES VIOLENCES ?

- En appelant le 17 ou le 112 en cas d'urgence ;
- En se déplaçant dans les brigades de gendarmerie ou les commissariats de police, où les victimes peuvent soit déposer plainte, soit signaler les faits par l'établissement d'une main courante ;
- Et maintenant en contactant le portail de signalement en ligne des violences sexuelles et sexistes.

Un portail en ligne pour agir, protéger et entourer

- Il est accessible via le site *www.service-public.fr* et également à l'adresse *www.signalement-violences-sexuelles-sexistes.gouv.fr* depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone.
- Il est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Il facilite les démarches des victimes en assurant un accueil personnalisé et adapté.
- Concrètement, il s'agit d'un tchat, discussion interactive instantanée, permettant un dialogue avec un policier ou un gendarme spécifiquement formé à la prise en charge des victimes de violences sexuelles et sexistes.
- L'accès à ce service est gratuit et sans obligation de déclarer son identité. Seul le lieu de résidence est renseigné, afin que les victimes soient orientées vers la police ou la gendarmerie.

DES PROFESSIONNELS POUR ACCOMPAGNER LES VICTIMES

En dehors de l'action pénale, un réseau permet d'informer les victimes sur leurs droits et de les orienter dans les démarches de soin et d'assistance sociale :

- le réseau des **intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie** ;
- le dispositif des **psychologues en commissariat** ;
- le soutien des **associations d'aide aux victimes** : écoute anonyme et gratuite

08 VICTIMES — 01 41 83 42 08

VIOLENCES CONJUGALES VIOL HARCÈLEMENT — APPELEZ LE 3919 — ATTOUCHEMENT AGRESSION

Annexe 3 – Entretien avec une victime : questions à poser / à ne pas poser [33]

À DIRE A LA VICTIME

« Je vous crois »

« Vous n'y êtes pour rien »

« L'agresseur est le seul responsable »

« La loi interdit et punit les violences sexuelles »

« Les agissements sexistes sont interdits dans l'administration »

« Vous avez bien fait de m'en parler »

« Votre administration doit vous protéger »

« Vous pouvez être aidée par d'autres professionnel.le.s dont je vous donne les coordonnées »

« Appelez le *3919* pour être informée de vos droits et connaître les associations d'aide près de chez vous »

« Vous pouvez déposer plainte »

À ÉVITER DE DIRE

« Pourquoi vous acceptez ça ? »

« Vous vous rendez compte de ce qu'il vous fait subir ? »

« C'est un malade ! »

« Tout va s'arranger entre lui et vous »

« Ne l'auriez-vous pas provoqué ? »

« C'est pas si grave que ça ! »

« Une main aux fesses ? Ça peut pas faire de mal »

« Je vais organiser un entretien pour que vous puissiez parler tous les deux, pour arranger ça »

« Vous n'aviez qu'à… lui donner une gifle… partir… dire non… réagir plus tôt »

Les questions commençant par « Pourquoi » sont à éviter, car elles peuvent être culpabilisantes. Il convient de privilégier des questions ouvertes.

[33] Document MIPROF – op. Cité – p°47

Annexe 4 - Jurisprudence éclairant les différents niveaux de sanction envisageables

Bureau de l'appui juridique et du contentieux

Fautes et sanctions disciplinaires
Illustrations par la jurisprudence de quelques cas particuliers

Aux termes de l'article 29 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, *« Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale »*. Cependant, il n'existe pas de définition légale de la faute qui permettrait de disposer d'une équivalence entre faute et sanction.

C'est à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire d'apprécier, sous le contrôle du juge, si les agissements reprochés à un agent sont fautifs ou non. La mise en œuvre de l'action disciplinaire n'est, en effet, jamais juridiquement obligatoire.

En cas d'action disciplinaire, la sanction retenue doit être proportionnée au regard de la gravité des fautes commises et le juge exerce désormais un contrôle normal sur ce point.

Avec l'instauration du contrôle normal, la proportionnalité d'une sanction disciplinaire doit désormais être examinée de manière stricte, à l'aune non seulement de la faute commise, mais, également, du contexte général dans lequel elle est intervenue : CE, Ass., 13 novembre 13, M.B, n°347704 : « *Considérant que, d'une part, en estimant que les faits reprochés au requérant constituaient des fautes de nature à justifier une sanction, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne les a pas inexactement qualifiés ; que, d'autre part, eu égard à la nature de ces faits, dont M. B… n'a, à aucun moment, lorsqu'ils lui ont été reprochés, mesuré la gravité, à la méconnaissance qu'ils traduisent, de sa part, des responsabilités éminentes qui étaient les siennes, et compte tenu, enfin, de ce qu'ils ont porté sérieusement atteinte à la dignité de la fonction exercée, l'autorité disciplinaire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant de mettre l'intéressé à la retraite d'office ; que la circonstance, à la supposer établie, que d'autres agents du ministère ayant commis des faits aussi graves n'auraient pas été sanctionnés avec la même sévérité est sans incidence sur la légalité du décret attaqué* ».

À titre d'exemple, les éléments pris en compte par le juge pour apprécier l'adéquation de la sanction à la faute commise peuvent être :
- la nature des actes commis et leur réitération éventuelle ;
- la gravité de la faute, ainsi que ses conséquences potentielles (CE, 7 avril 2010, n°301784), notamment sur la relation de confiance entre l'intéressé et son employeur (CE, 12 octobre 2001, n°224679) et sur la réputation du service ou de l'établissement concerné (CE, 25 mai 1990, n°94461) ;
- le contexte dans lequel les actes ont été commis : CE, 7 avril 2004, n°259786 : le Conseil d'État tient notamment compte des difficultés d'exercice ;
- le comportement passé de l'intéressé, notamment apprécié au regard de sa notation et de l'absence de sanction (CE, 26 janvier 2000, n°187182) ;
- la *« nature particulière des fonctions exercées par l'agent »* (parmi de très nombreux exemples : CE, 26 janvier 2000, n°187182) ;
- l'état psychique de l'intéressé : CE, 28 février 1996, n°127550 ;
- les difficultés personnelles et psychologiques (CAA Lyon, 2 février 2016, n°14LY01490).

Fautes commises	Choix de la sanction	Éléments pris en compte	Décision du juge administratif
Comportement à connotation sexuelle **CE, 13 novembre 2013, n°347704**	Mise à la retraite d'office	Gravité des faits Positionnement hiérarchique Nature des fonctions exercées	*« Considérant que, d'une part, il ressort des pièces du dossier et, notamment, des nombreux témoignages concordants recueillis dans le cadre de la procédure disciplinaire, que M. X. avait, dans ses relations professionnelles avec le personnel féminin de la représentation permanente, l'habitude d'émettre de manière fréquente, y compris en public, des remarques et allusions à connotation sexuelle ; qu'il adressait régulièrement à ce personnel des consignes pour l'exercice des fonctions, empreintes de la même connotation, qui, par leur caractère déplacé ou blessant, relevaient de l'abus d'autorité ; que, d'autre part, M. X. a fait preuve d'acharnement à l'encontre d'une subordonnée recrutée par contrat en tenant, de façon répétée, des propos humiliants à son sujet, en sa présence et devant des tiers, ainsi qu'en dégradant ses conditions de travail, agissements qui ont porté atteinte à la dignité de l'intéressée et altéré sa santé ; (…)* *Considérant que, d'une part, en estimant que les faits reprochés au requérant constituaient des fautes de nature à justifier une sanction, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne les a pas inexactement qualifiés ; que, d'autre part, eu égard à la nature de ces faits, dont M. X. n'a, à aucun moment, lorsqu'ils lui ont été reprochés, mesuré la gravité, à la méconnaissance qu'ils traduisent, de sa part, des responsabilités éminentes qui étaient les siennes, et compte tenu, enfin, de ce qu'ils ont porté sérieusement atteinte à la dignité de la fonction exercée, l'autorité disciplinaire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant de mettre l'intéressé à la retraite d'office ; (…) »*
Harcèlement sexuel **CE, 15 janvier 2014, n°362495**	Exclusion temporaire de fonction d'une durée de deux ans	Gravité des faits Positionnement hiérarchique Réitération des faits	*« Considérant (…) qu'il ressort également des pièces du dossier et, notamment, des témoignages de différentes personnes et de celui du médecin de prévention (…), que M. X., chef d'équipe affecté à un centre de tri, a eu, à l'égard de plusieurs des agents féminins placés sous son autorité, un comportement indécent persistant, malgré une première mise en garde dans son précédent poste ; qu'il a, en particulier, tenu des propos déplacés visant à obtenir des faveurs sexuelles, accompagnés de gestes de privauté, à l'un de ces agents, affecté au guichet, qu'il a renouvelés durant une longue période et qui ont attiré sur elle, en raison de ses refus réitérés, les moqueries de ses collègues devant des clients de l'agence ; que le rapport du médecin de prévention, établi dans le cadre de la procédure d'enquête, fait état de la souffrance de l'intéressée, ainsi que du malaise de deux anciennes guichetières, ayant subi les mêmes comportements lors de leur prise de fonction dans ce bureau de poste ; que ces faits sont constitutifs de harcèlement sexuel, au sens des dispositions précitées de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 ; que, dès lors, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur leur caractère de harcèlement moral, ces faits sont de nature à justifier une sanction disciplinaire ; que compte tenu de la position hiérarchique de M. X., de la gravité des faits qu'il a commis et de leur réitération, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux années, proposée à l'unanimité du conseil de discipline, n'est pas disproportionnée ; »*
Consultation de sites	Exclusion définitive du	Passé disciplinaire	*« Considérant que M. X. avait fait l'objet, en mai 2006, d'un blâme motivé pour la consultation de sites internet à connotation sexuelle, à*

internet à connotation sexuelle **CE, 10 avril 2009, n°312092**	service (fonctionnaire stagiaire)	Réitération des faits Fonctions exercées Utilisation des moyens du service Méconnaissance des obligations déontologiques de dignité et de loyauté au service	*l'aide de l'ordinateur portable mis à sa disposition dans le cadre de sa formation professionnelle, et en utilisant un compte du réseau « ORION » ; que ce réseau, du ministère de l'Intérieur, est soumis à une charte d'utilisation interdisant la connexion à des sites contraires à la déontologie policière ; que, de janvier à juin 2007, M. X. s'est à plusieurs reprises à nouveau connecté à de tels sites, présentant des images de jeunes mineures, avant de faire disparaître du disque dur de son ordinateur plusieurs milliers d'images consultées ; que, malgré le recours à des procédés de contournement des contrôles techniques du réseau ORION, visant à empêcher la consultation de tels sites, cette utilisation, totalisant près de 20 % de son temps de connexion, a déclenché une enquête administrative ; que les faits ainsi constatés et établis étaient de nature à justifier légalement une sanction ; que la sanction de l'exclusion définitive du service prononcée à raison de ces faits, qui doivent s'apprécier compte tenu de la qualité de commissaire de police stagiaire de l'intéressé et des obligations déontologiques de dignité et de loyauté au service qui s'imposaient à lui, n'est pas manifestement disproportionnée ; qu'il en résulte que M. X., qui a été réintégré dans le corps des lieutenants de police, n'est pas fondé à demander l'annulation du décret attaqué ; »*
Propos déplacés à connotation sexuelle : **CAA Paris, 21 septembre 2016, n°15PA01221**	Exclusion temporaire de fonction pour une durée de deux mois	Gravité des faits Répétition des faits Positionnement hiérarchique Témoignages précis et concordants Âge de l'une des plaignantes	*« Considérant, en deuxième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier et de témoignages précis et concordants qu'entre le 5 août et le 19 août 2013, M. X., qui occupait alors les fonctions de responsable d'accueil et de surveillance au service de l'accueil des publics du Centre national d'art et de culture (…), a tenu des propos déplacés à connotation sexuelle à l'égard de quatre agents de sexe féminin placés sous son autorité, dont une était mineure au moment des faits ; que l'intéressé n'apporte pas plus en appel que devant les premiers juges, d'éléments de nature à contredire utilement l'exactitude matérielle des faits ainsi rapportés par ces témoignages, qui ne sont pas dénués de valeur probante alors même qu'ils ont été rédigés un mois et demi après les faits ; que les faits ainsi établis sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ; que la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de deux mois sans traitement, prononcée par le président du Centre national d'art et de culture (…) n'est pas manifestement disproportionnée, eu égard à la position hiérarchique de M. X., à la gravité des faits et à leur répétition sur une brève période et ce, nonobstant l'ancienneté de service dont se prévaut l'intéressé et la circonstance qu'il n'avait pas fait l'objet de précédentes procédures disciplinaires ; »*
Propos à connotation sexuelle **CAA Nancy, 20 décembre 2016, n°15NC02371**	Déplacement d'office	Propos inappropriés et gestes incorrects Réitération des faits Témoignages concordants Absence de poursuites pénales sans incidence	*« Considérant que M. X. reconnaît l'existence de propos déplacés, mais conteste que ceux-ci aient eu une connotation sexuelle et qu'il ait fait pression sur certaines collègues pour obtenir des faveurs sexuelles ; qu'il ressort toutefois des pièces du dossier, en particulier des témoignages concordants de plusieurs de ses collègues recueillis dans le cadre de l'enquête menée par le directeur de l'unité territoriale (…), que M. X. a, de manière répétée et insistante au cours des années 2013 et 2014, tenu des propos inappropriés et eu des gestes incorrects à destination de deux collègues de sexe féminin afin d'obtenir des faveurs sexuelles ; que ces comportements ont perduré en dépit des objections non ambiguës formulées par les personnes concernées ainsi que par d'autres collègues alertés de cette situation ; que si M. X. produit en défense plusieurs témoignages relatifs à son bon comportement général, ceux-ci ne sont pas de nature à remettre en*

		Irresponsabilité disciplinaire non établie	*cause les éléments exposés ci-dessus ; que, contrairement à ce qu'il soutient, ni l'absence de saisine du procureur de la République et de la juridiction pénale ni l'absence de lien hiérarchique l'unissant aux personnes ayant subi son comportement ne sont de nature à prouver l'absence de matérialité des faits qui lui sont reprochés ;* *Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la matérialité des faits reprochés à M. X. est établie ; que si le requérant produit le certificat médical d'un psychiatre en date du 10 août 2016 mentionnant qu'il « a déjà présenté une désinhibition responsable d'un trouble de comportement au travail pour lequel il a eu une sanction disciplinaire », cette seule indication, qui n'est assortie d'aucune précision quant à ce trouble précis, ne saurait permettre de regarder M. X. comme atteint d'une pathologie qui aurait provoqué son comportement et serait de nature à expliquer médicalement les faits qui lui sont reprochés ; que, contrairement à ce qu'il soutient, ces faits constituent donc des fautes de nature à justifier une sanction ;* *Considérant qu'eu égard à la nature des faits qui lui sont reprochés, et à supposer même que la manière de servir de l'intéressé aurait donné entière satisfaction depuis son recrutement en 1990 et qu'il aurait reconnu le caractère inapproprié de son comportement, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, et au regard du pouvoir d'appréciation dont elle disposait, pris une sanction disproportionnée en lui infligeant la sanction du deuxième groupe de déplacement d'office ; »*
Harcèlement sexuel et harcèlement moral : **CAA Lyon, 26 septembre 2017, n°15LY03707**	Exclusion temporaire de fonction pour une durée de douze mois	Comportement à connotation sexuelle Répétition des faits	*« Considérant, d'autre part, qu'il ressort des pièces du dossier de première instance, et notamment du courrier précis et circonstancié du 11 avril 2014 adressé par Mme A. à son chef d'établissement, qu'entre le printemps 2011 et début avril 2014, M. D., de manière insistante et répétée, lui a fait des avances et a eu à son égard, en paroles et en actes, un comportement équivoque et pressant qui s'est notamment manifesté, à au moins deux reprises, par des gestes déplacés à connotation sexuelle et que cette attitude, qui a perduré malgré les refus répétés de Mme A., a porté atteinte à sa dignité ; que ces faits sont corroborés par le témoignage, également précis et circonstancié, de M. C., agent technique au lycée (…) jusqu'en juillet 2013, établi par écrit le 18 avril 2014 à l'attention du président du conseil régional ; qu'il ressort d'un courrier du 15 mai 2014 adressé par Mme B., agent polyvalent au même lycée, au président du conseil régional que, courant 2009 et pendant au moins un an, M. D. a fait des avances réitérées à Mme B. et lui a fait subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont altéré sa santé ; que, dans ces conditions, les faits ainsi imputés à M. D. et subis par Mme A. doivent être regardés comme suffisamment établis et sont constitutifs de harcèlement sexuel au sens des dispositions précitées de l'article 6 ter de la de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et de harcèlement moral au sens de celles de l'article 6 quinquies de la même loi ; qu'ils sont, par suite, de nature à justifier une sanction disciplinaire ; »*
Propos et comportement déplacé à connotation sexuelle :	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans	Gravité des faits Positionnement hiérarchique Impact sur le fonctionnement du service	*« Considérant que, pour prononcer à l'encontre de M. X., par l'arrêté attaqué du 19 juillet 2012, une mesure d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, le maire (…) s'est fondé sur les motifs tirés, d'une part, de ce que l'intéressé a, sur son lieu de travail et dans le cadre de ses fonctions de responsable du centre de loisirs (…), adopté un comportement et tenu des propos déplacés, à*

CAA Versailles, 7 avril 2016, 14VE00280		Conséquences sur les agents	*connotation sexuelle, à l'encontre d'animatrices placées sous son autorité, notamment à l'égard de Mme B., d'autre part, qu'il a le 21 juin 2011, sur son lieu de travail et alors qu'il avait déjà eu à de nombreuses reprises un comportement inapproprié à l'égard de cette jeune animatrice, eu des gestes à son endroit et lui a tenu des propos déplacés et, enfin, que ces faits constituent un manquement d'une particulière gravité au devoir de correction qui méritent d'être sanctionnés d'autant plus sévèrement qu'ils ont été commis envers des subordonnées que l'intéressé encadrait ;* *Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier et, notamment, des différents témoignages d'agents recueillis au cours de l'enquête diligentée par la commune, et qu'il n'est pas sérieusement contesté par M. X. que celui-ci, décrit comme une personne tactile et prompte à faire des commentaires sur le physique des jeunes femmes l'entourant au travail, a, de manière répétée, tenu des propos à connotation sexuelle et eu des gestes déplacés à l'égard du personnel féminin du centre de loisirs dont il était responsable, en particulier à l'encontre de Mme B., qui exerçait sous son autorité les fonctions d'animatrice ; qu'en outre, si M. X conteste l'exactitude des propos tenus à Mme B. le 21 juin 2011, l'intéressé a reconnu, notamment lors de l'entretien qui a eu lieu le 3 avril 2012 et lors de la séance du conseil de discipline en date du 25 mai 2012, avoir eu, ce jour-là, un comportement déplacé à l'égard de cet agent et outrepassé ses fonctions ; que, par ailleurs et contrairement à ce que soutient M. X., les déclarations successives de Mme B., qui a relaté les faits survenus le 21 juin 2011 lors de deux entretiens qui ont eu lieu les 5 et 10 janvier 2012, puis lors du dépôt d'une main courante auprès des services de police le 6 mars 2012, ne revêtent pas un caractère manifestement discordant ou contradictoire quant à la relation des propos et gestes de M. X. à son égard ; (…)* *Considérant, enfin, que, compte tenu de la gravité des faits reprochés à M. X., de la méconnaissance qu'ils traduisent, de sa part, des responsabilités afférentes à sa qualité de supérieur hiérarchique, de leurs effets sur le bon fonctionnement du service dont il était responsable ainsi que des conséquences que son comportement a pu avoir sur les personnes placées sous son autorité, l'autorité disciplinaire n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, et au regard du pouvoir d'appréciation dont elle disposait, pris une sanction disproportionnée en prononçant à son encontre une mesure du troisième groupe d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans ;*
Attitude/comportement à connotation sexuelle **TA Toulouse, 7 septembre 2016, n°1402721**	Blâme	Attitude à connotation sexuelle Plusieurs alertes/plaintes Faits non sérieusement contredits	*« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et notamment de la note du conservateur en chef départemental du 30 septembre 2013 que, si la manière de servir de M. Y. n'avait pas appelé de remarques majeures jusqu'en 2011, les motifs d'insatisfaction se sont multipliés à compter de mars 2012, M. Y refusant notamment de respecter les plannings et la charge de travail qu'il demande régulièrement à changer pour raisons personnelles ; qu'en mai 2013, deux agents féminins du service ont alerté le conservateur en chef d'attitudes à connotation sexuelle à leur encontre de la part de M. Y. ; que le médecin du travail a reçu à ce sujet le requérant, à la demande du chef de service, le 12 juin 2013 ; qu'un agent a fait part au chef de service du mécontentement de visiteurs ayant suivi les visites de M. Y. en raison d'une durée trop longue et de l'absence de contenu historique ;*

			qu'en septembre 2013, une visiteuse a adressé une plainte au cabinet du président du conseil départemental où sont évoqués l'attitude négligée de M. Y., des digressions hors propos, des allusions sexuelles ; que le 23 septembre, une nouvelle plainte a été reçue de la part de visiteurs relative au contenu des visites guidées ; qu'enfin, une conseillère pédagogique a fait part de l'attitude négative de M. Y. vis-à-vis d'élèves venus en atelier ; que par cette même note, le conservateur en chef demandait le changement de service du requérant ; que deux plaintes écrites des 8 septembre 2013 et 23 septembre 2013 corroborent les griefs exprimés par le conservateur en chef ; que dans ces conditions, et alors que M. Y. n'apporte aucune pièce pouvant utilement remettre en cause la réalité des faits reprochés, qui sont constitutifs d'une faute, ceux-ci doivent être regardés comme suffisamment établis ; »
Manquement au devoir de réserve et de moralité **TA Melun, 27 mai 2014, n°1306932**	Blâme	Comportement déplacé (allusions sexuelles, contact physique) Perturbation du service Passé disciplinaire	*« Considérant, en deuxième lieu, que le blâme dont a fait l'objet, M. V. est motivé par un manquement à son devoir de réserve et de moralité ; qu'il ressort, en effet, des pièces du dossier et notamment d'un rapport du supérieur de l'agent victime de son comportement et d'un mail de cet agent, que l'intéressé a eu, à l'occasion de missions conjointes de contrôle de conformité des bâtiments communaux avec des agents féminins de la société lyonnaise des eaux, un comportement déplacé à l'égard de l'une d'elles, Mme A., qui s'est manifesté par diverses allusions sexuelles et un contact physique ; que le requérant ne nie pas avoir proféré, devant cette personne, des propos à connotation sexuelle ni avoir posé sa main sur son épaule ; que s'il se prévaut de témoignages favorables de plusieurs de ses collègues, certains de ceux-ci confirment la tenue de propos déplacés et d'autres se bornent à indiquer qu'ils n'ont pas constaté de gestes inappropriés lorsqu'ils se sont trouvés en présence des deux protagonistes ; que ni ces témoignages ni la circonstance alléguée que les propos reprochés à M. V. auraient été échangés entre plusieurs personnes ne permettent de regarder les faits comme entachés d'inexactitude matérielle ;* *Considérant (…) que le comportement de M. V., qui a perturbé le service en compromettant les opérations de contrôle auxquelles se livraient les préposés de la société lyonnaise des eaux, constitue une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ; qu'en outre, contrairement à ce qu'il allègue, sa conduite antérieure n'a pas été irréprochable puis qu'il a fait l'objet, le 13 février 2012, d'une exclusion temporaire des fonctions de trois jours ; que, dans ces conditions, l'infliction d'un blâme, sanction du 1er groupe pouvant être retiré du dossier après trois ans, ne revêt pas un caractère disproportionné par rapport à la gravité de la faute commise ; (…) »*
TA Nantes, 23 février 2011, n°0800700	Blâme	Gestes déplacés/familiers Observations sur le physique des collègues Propos à connotation sexuelle	*« Considérant, en premier lieu, que M. V. conteste la matérialité des faits reprochés par les deux stagiaires en invoquant de leur part une incompréhension de son attitude et le fait de ne pas en avoir de souvenir ; que les deux jeunes stagiaires soutiennent que M. V. avait pour habitude de déposer sur leurs genoux, pendant leurs trajets en voiture, des dossiers et, prétextant la nécessité de les consulter, en profitait pour, selon Mlle H., lui caresser la cuisse ou, selon Mlle P., la lui toucher ; que ces deux stagiaires rapportent également qu'à raison de questions d'ordre privé que M. V. leur posait, de certains gestes*

		Plusieurs plaintes Position hiérarchique supérieure	*familiers selon Mlle H., ou bien encore d'observations notamment sur le physique des personnes rencontrées, elles se sont senties en insécurité et, à tout le moins, déstabilisées par ce comportement et ces propos ; que Mme L. fait également état de propos à connotation sexuelle tenus sur le lieu de travail, ainsi que d'un comportement et de gestes déplacés ; que ces derniers faits ne sont pas contestés par M. V. qui se borne à indiquer qu'il a simplement cherché à prévenir sa jeune collègue du caractère inadapté de ses tenues vestimentaires, pouvant être perçues comme déplacées, voire provocantes par le public accueilli ; qu'eu égard à la concordance des faits reprochés à M. V. par les deux stagiaires, dont la matérialité n'est pas sérieusement contestée, s'agissant des gestes déplacés en voiture, ainsi que de son comportement, rapporté par Mme L. sans aucune contradiction, la décision contestée ne peut être regardée comme entachée d'inexactitude matérielle ;* *Considérant, en second lieu, que pour contester la sanction infligée M. V. se prévaut encore, d'une part, de son expérience ancienne et reconnue, et, d'autre part, de l'existence d'ambiguïtés qui seraient à l'origine des trois plaintes précitées ; que, toutefois, nonobstant l'expérience professionnelle de M. V., attestée par de nombreux témoignages versés aux débats, le caractère des faits reprochés et commis à l'encontre de personnes à l'égard desquelles M. V. était en position hiérarchique supérieure, est de nature à justifier la sanction litigieuse ; que, par ailleurs, il appartenait à l'intéressé d'adopter un comportement dénué de toute ambiguïté auprès des stagiaires qui lui étaient confiées, comme à l'égard de sa jeune collègue ; que, par suite, le président du conseil général n'a pas fait une appréciation manifestement erronée des faits portés à sa connaissance en infligeant à M. V. la sanction du blâme ; »*

Annexe 5 - Les mesures de prévention

Les responsables de prévention

Information et communication :

Communiquer sur l'interdiction des violences sexistes et sexuelles peut favoriser la parole des victimes et éviter les passages à l'acte.

1. Plaquette « le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, mieux les connaître pour les faire disparaître » (ci-dessous)
2. Affiches
3. Livret d'accueil
4. Rubrique intranet

Sensibilisations et Formations

Une offre nationale de formation au catalogue des ministères sociaux :

Plaquette d'information à diffuser : « Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, mieux les connaître pour les faire disparaître »



Mon administration s'engage pour la diversité

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail Mieux les connaître pour les faire disparaître

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est une obligation légale à laquelle l'ensemble des institutions de la République doit se conformer. **Elle répond à une exigence de justice, de respect et de dignité pour les personnels.**

La prévention, la détection et la gestion de ces situations constituent un des axes forts de la politique conduite par les ministères sociaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et, plus largement, de qualité de la vie au travail.

Dans le respect de ces valeurs, que vous soyez cadre ou non cadre, vous devez observer un comportement exemplaire en toute situation.

Aucune tenue, aucune parole ou aucun comportement ne justifie les agissements sexistes, le harcèlement sexuel ou toute forme de violence sexuelle.

Quelle obligation de protection des agents pour l'employeur public ?

La loi du 13 juillet 1983 précise que la collectivité publique est tenue de protéger tout agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime.

L'employeur doit :

- mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles la victime est exposée,
- accorder dans certaines conditions la protection fonctionnelle
- réparer, le cas échéant, le préjudice subi.

La victime de tels agissements ne peut subir de mesures de représailles en raison du fait qu'elle aurait subi ou refusé de tels faits, ou qu'elle aurait exercé un recours hiérarchique, une action en justice ou qu'elle aurait témoigné ou relaté ces agissements.

Pour en savoir plus, consultez sur PACo, la rubrique Diversité/L'égalité professionnelle femmes-hommes/La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

IL PEUT PRENDRE DES FORMES DIVERSES, VERBALES, GESTUELLES, ÉCRITES



QU'EST-CE QU'UN 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.**

C'est aussi le fait, même non répété, **d'user de toute forme de pression grave 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 222-33 du code pénal repris dans l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires]

Le terme de violences sexuelles englobe toutes infractions à caractère sexuel et notamment : le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le viol.

Les agressions sexuelles sont des délits. Elles sont définies comme une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. [Article 222-22-2 du code pénal]

IL PEUT PRENDRE DES FORMES DIVERSES, VERBALES, GESTUELLES, ÉCRITES



QU'EST-CE QU'UN AGISSEMENT SEXISTE ?

Un agissement sexiste c'est **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.**

[Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels].

QUELLES SANCTIONS ?

Il relève de la responsabilité de l'employeur d'appliquer les sanctions disciplinaires prévues par le statut général à l'auteur des faits de harcèlement sexuel et/ou d'agissement sexiste.

Le harcèlement sexuel est puni de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 € [Article 222-33 du code pénal].

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis notamment par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Si vous pensez être victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes • Faites respecter vos droits

1 • Rapprochez-vous de personnes auprès de qui vous trouverez écoute et soutien

En interne : le supérieur hiérarchique • le responsable RH • le médecin de prévention • les assistantes ou assistants de service social • l'assistante ou assistant de prévention • le CHSCT les représentantes ou les représentants du personnel • le référent ou la référente diversité/égalité • la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux (CEMCAS) 0 800 10 27 46 ou cemcas-allodiscrim@orange.fr

En externe : le médecin traitant • le Défenseur des Droits 09 69 39 00 00 ou www.defenseurdesdroits.fr/«saisir le Défenseur des Droits» • Violences femmes info 3913 • 08 victimes 08 842 846 37

2 • Recueillez des éléments de preuve : relevez par écrit les faits chronologiques détaillés, collectez des preuves et des témoignages écrits y compris les courriels et SMS éventuels échangés avec l'auteure ou l'auteur des faits, des certificats médicaux, des attestations d'arrêt de travail...

Annexe 6 - Comparaison des procédures d'enquête CHSCT / enquête administrative

ENQUETE CHSCT	**ENQUETE ADMINISTRATIVE**
Texte de référence : article 53 du décret 82-453 du 28 mai 1982	**Texte de référence** : loi N° 83-634 du 13 juillet 1983
Faits déclencheurs **L'enquête doit être mise en place obligatoirement dans les deux cas suivants** : - accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave même' si les conséquences ont pu en être évitées - en cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.	**Faits déclencheurs** Décision d'opportunité En fonction de faits ou circonstances portés à la connaissance de l'administration L'enquête ne suppose pas en amont l'existence d'une infraction pénale.
Décision Délibération du CHSCT, décision de l'administration	**Décision** Décision de l'administration
Nature Analyse collective de risques professionnels collectifs	**Nature** Investigation à charge et à décharge
Composition de la délégation Au moins : Le président du CHSCT ou son représentant Un représentant du personnel Possibilité d'y associer l'assistant de prévention, l'ISST, le médecin de prévention	**Composition de la délégation** Recommandé : Binôme mixte constitué de cadres RH ou des cadres expérimentés préalablement formés Possibilité d'y associer le conseiller de prévention ou le référent diversité et égalité
Objectif - Déterminer ce qui dans un évènement, relève de facteurs déterminants du travail - Évitez le sur accident - Proposer des mesures de prévention au chef de service	**Objectif** Rassembler les éléments permettant - D'établir la matérialité des faits, - D'en déterminer les circonstances - De chercher d'éventuels liens de causalité
Bénéfice attendu Permettre au chef de service au sens de la SST d'identifier et d'évaluer les risques et de prendre les mesures de prévention adaptées	**Bénéfice attendu** Permettre à l'administration d'identifier les faits pour prendre les décisions administratives qui s'imposent (protection immédiate de l'agent, mesures administratives ou disciplinaires)

Conséquences pour l'agent Aucune. Il n'y a pas de recherche d'imputabilité de l'agent ou d'un autre agent (responsable ou chaîne hiérarchique) Le rapport est rendu anonyme et se concentre sur les aspects collectifs du travail	**Conséquences pour l'agent** Qualification juridique des faits pouvant aboutir à une décision administrative susceptible de recours. L'enquête peut aboutir sur une enquête disciplinaire ou judiciaire.
Principes - Principe de collégialité (délégation paritaire) - Principe de confidentialité - Principe d'objectivité - Pas de remise en cause des personnes ou des services - Volontariat des personnes	**Principes** - Entendre les différentes parties séparément - Principe d'objectivité et de neutralité
Champ d'action Collectif	**Champ d'action** Individuel
Résultat Production d'un rapport adressé au chef de service, communiqué au CHSCT	**Résultat** Production d'un rapport proposant une qualification juridique des faits avec possibilité de mesure d'urgence, ou de propositions de mesures conservatoires de protection de la victime

Annexe 7 : Plaquette de présentation du dispositif LEA : Ligne d'Écoute et d'Alerte des ministères sociaux

LÉA,
la ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux.

ÉCOUTER | INFORMER | ORIENTER | CONSEILLER | AGIR

Qu'est-ce que LÉA ?

LÉA a pour mission de recueillir et traiter les signalements de faits de discrimination, de violence sexiste ou sexuelle et de harcèlement moral.
Son activité, confiée au cabinet Concept RSE, un prestataire externe aux ministères sociaux, est la suivante :

- Écouter les témoignages des agentes et des agents et les réorienter au besoin ;
- Instruire le dossier à l'aide du témoignage et des éléments factuels transmis ;
- Accompagner le plaignant/ la plaignante, si il/elle le souhaite, dans le recours aux processus RH et managériaux existants en interne pour assainir la situation ;
- Avec l'accord du plaignant/de la plaignante, conduire une instruction contradictoire et transmettre des recommandations individuelles ou générales à l'employeur dans l'intérêt de chaque partie en présence.

Quand contacter LÉA ?

En cas de discrimination

- Inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi et dans un domaine visé par la loi ;
- 25 critères de discrimination reconnus par la loi ;
- Résultat de comportements individuels, de procédures ou de leurs modalités de mise en œuvre.

En cas de violence sexiste ou sexuelle
(agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle, ...)

- En cas de harcèlement sexuel :
  - Propos ou comportements, imposés et répétés à connotation sexuelle ou sexiste,
  - Atteinte à la dignité de la personne ou création d'une situation intimidante, hostile ou offensante,

  ou
  - Pression grave dans le but, réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle ;
- En cas d'agissement sexiste :
  - Agissement lié au sexe d'une personne,
  - Atteinte à la dignité ou création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En cas de harcèlement moral

- Agissements répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes ;
- Ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de :
  - porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
  - altérer sa santé physique ou mentale,
  - ou compromettre son avenir professionnel.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur PACo dans la rubrique **Diversité** de la DRH.

APPELEZ LÉA
AU 0 800 007 120*
la Ligne d'Écoute et d'Alerte des ministères sociaux

*Appel gratuit, du lundi au vendredi de 9h à 19h.

Vous pouvez aussi contacter LÉA par :
@ lea@sg.social.gouv.fr
753, Chemin de la Bayonnière,
38380 Saint-Laurent-du-Pont

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté Égalité Fraternité
Secrétariat général

diversité et égalité
Mon administration s'engage

FAQ

Qui peut saisir la ligne ?

« Les agents en activité ou ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de 6 mois, ainsi que les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus. »

Le périmètre concerné par LÉA est celui des agentes et agents des ministères sociaux. Il inclut :

- les services centraux : directions d'administration centrale, inspections générales, secrétariat général, cabinets ministériels et division des cabinets...
- les services déconcentrés : directions régionales, directions départementales, et y compris les agentes et agents des ministères sociaux affectés en direction départementale interministérielle,
- les établissements publics exerçant sous leur tutelle (ARS, EHESP, INTEFP, ANACT, ...).

Quelles sont les suites d'un premier contact avec LÉA ?

Le contact avec LÉA peut se faire par téléphone, courriel ou courrier. Si LÉA n'est pas immédiatement disponible, l'agent est recontacté dans les plus brefs délais pour convenir d'un rendez-vous téléphonique.

Mes données personnelles sont-elles protégées ?

« Oui, elles le sont. »

Le cabinet Concept RSE, qui gère la ligne d'écoute et d'alerte, assure l'anonymat et la confidentialité de la démarche, et traite les situations avec neutralité, indépendance et impartialité. Afin de garantir leur confidentialité, les échanges se font via une adresse mail dédiée et sécurisée. Les données sont conservées sur un serveur crypté.

Qui sera informé que j'appelle LéA ?

« La saisine de LÉA est ANONYME. »

C'est seulement avec votre accord, et si l'instruction du dossier le nécessite, que la direction ou l'établissement employeur est saisi de la situation pour apporter des réponses à LÉA. L'anonymat du dossier est alors levé. Dans l'hypothèse de l'obtention de cet accord, la cellule ne divulgue à la direction ou l'établissement employeur que les informations strictement nécessaires à l'instruction de l'alerte.

Faire appel à LÉA remplace-t-il les autres canaux de signalement ?

« Non, LÉA ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents. »

Elle est complémentaire des canaux internes par lesquels les ministères sociaux sont saisis des situations de discrimination, de violence sexiste ou sexuelle (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle, ...) ou de harcèlement moral : les responsables hiérarchiques, les services RH, la médecine de prévention, les conseillers et assistants de prévention, le service social, les conseillers mobilité carrière, les référentes référents handicap et référentes référents diversité et égalité, et les représentants syndicaux. Que LÉA soit saisie ou pas, une direction recevant un signalement doit y donner suite.

Quelles sont les suites données aux avis de LÉA ?

Les avis de LÉA ne sont pas décisionnels.
Si l'instruction conduite par LÉA ne permet pas d'écarter l'hypothèse d'une discrimination/d'une violences sexiste ou sexuelle/d'un harcèlement moral, c'est à la direction d'emploi qu'il appartient d'y donner suite en réparant la discrimination, en protégeant la victime et/ou en sanctionnant la personne mise en cause.

Quels sont les 25 critères de discrimination reconnus par la loi ?

La loi énumère à ce jour :

- l'origine,
- le sexe,
- la situation de famille,
- la grossesse,
- l'apparence physique,
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l'auteur,
- le patronyme,
- l'état de santé,
- la perte d'autonomie,
- le handicap,
- les caractéristiques génétiques,
- les moeurs,
- l'orientation sexuelle,
- l'identité de genre,
- l'âge,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales,
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, à une nation
- l'appartenance vraie ou supposée à une prétendue race,
- les croyances,
- appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée,
- le lieu de résidence,
- les opinions philosophiques,
- la domiciliation bancaire.

Il n'existe pas de hiérarchie entre les différents types de discrimination. La discrimination cumulative est une discrimination fondée sur le cumul de plusieurs critères.

Qu'est-ce que NH concept RSE ?

« Un cabinet prestataire des ministères sociaux retenu à l'issue d'une procédure de marché public »

Il propose un service d'écoute, d'information, de diagnostic et de conseil relatif aux traitements défavorables sur le lieu de travail. Il vise à résoudre objectivement les difficultés pouvant survenir entre un employeur et un agent.

Que se passe-t-il lorsqu'on appelle LÉA ?

1) LÉA écoute l'agente ou l'agent, l'informe succinctement sur ce que dit le droit et pose une ou plusieurs hypothèses de travail :
   - d'inégalité de traitement,
   - de discrimination,
   - de harcèlement, notamment discriminatoire,
   - de violences sexiste ou sexuelle (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle,...),
   - de harcèlement moral.
2) Consulte, si nécessaire, l'expert désigné par les ministères sociaux pour identifier la norme applicable et invite l'agente ou l'agent à procéder, de son côté, à :
   - l'identification de la ou des norme(s) applicable(s),
   - la réunion des éléments factuels pertinents pour en revendiquer le bénéfice,
   - le recensement des interlocuteurs pertinents susceptibles de porter un regard neuf sur sa situation.
3) Clarifie les enjeux et identifie avec la personne qui l'appelle :
   - les faits, les demandes, les points d'oppositions principaux, les besoins de reconnaissance ou de considération, les incompréhensions et les blocages, les enjeux immédiats et à long terme de toute démarche envisagée.
4) Présente à la personne les pistes d'actions envisageables et l'assiste dans ses démarches dans une triple optique de :
   - restauration de la relation de travail,
   - retour aux processus RH existants avec épuisement des voies de recours internes : les parties recherchent et trouvent elles-mêmes la solution,
   - Instauration / rétablissement du dialogue avec l'environnement de proximité : pas de dépossession, ni de solution imposée ou subie.
5) Dans des cas très particuliers, préconise auprès des ministères sociaux de faire évoluer une norme devenue non conforme au regard des principes de non-discrimination en vigueur.

Version actualisée en novembre 2021

Annexe 8 : Flyer de présentation des modules des formations mises en œuvre par les ministères sociaux



4 thématiques
Des publics cibles
Des formats flexibles
Un marché interministériel
Une offre « délocalisable »

La Mission formation et le département égalité et diversité de la DRH proposent 4 thématiques de formations à destination de tous les agents ou de publics cibles tels que l'encadrement supérieur et dirigeant, les personnels RH, les cadres intermédiaires, les représentants du personnel, les référents diversité et les acteurs de prévention.

Les formats des sessions de formation sont modulables selon les publics et les demandes: entre 1h30 et 1 journée de formation (hormis laïcité).

Lors des commandes de sessions dans vos régions, vous êtes invités à communiquer auprès de vos collègues des périmètres bénéficiaires du marché vos dates de session afin d'optimiser les déplacements des prestataires. Les ministères bénéficiaires du marché sont : finances, MEAE, agriculture, culture, service du Premier Ministre, défense et intérieur.

4 THÉMATIQUES	DIFFÉRENTS FORMATS
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES	**VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES** Formats de 1h30 ou 3h ou 1 journée Selon les publics de 12 à 300 agents (assemblées générales ou AG)
DIVERSITÉ ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES STÉRÉOTYPES	**DIVERSITÉ** Formats de 1h30 ou 3 h ou 1 journée Selon les publics 12 à 300 agents (AG) **+ FORMATIONS SPÉCIFIQUES :** • Recruter sans discriminer • Intégrer un agent en situation de handicap au sein de son équipe (formation coaching)
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	**EGALITÉ FEMMES/HOMMES** Formats de 1h30 ou 3h ou 1 journée Selon les publics : tout agent, encadrant/RH ou encadrement supérieur
LAÏCITÉ	**LAÏCITÉ** Format 1 journée Publics : Cadres de proximité, RH de proximité

TOUTES LES FORMATIONS SONT PROPOSÉES EN **BLENDED-LEARNING** (PRÉSENTIEL + E-LEARNING)

Annexe 9 - Protocole d'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 2018 (extrait)

Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

L'axe 4 du protocole d'accord du 8 mars 2013 portait sur la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Il comprenait une mesure visant à ce que les employeurs publics préviennent et prennent les mesures utiles pour traiter les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine.

Le gouvernement rappelle que l'article 6 Ter A de la loi du 13 juillet 1983 précise qu' « 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 pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime (…) dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions » et que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes sur le lieu de travail ou repérées sur le lieu de travail, et garantir dans la fonction publique la mise en œuvre du principe de « Tolérance zéro ».

Action 5.1 Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics

Les plans d'action « égalité professionnelle » comporteront obligatoirement un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes, qui précisera le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures définies dans le cadre de la circulaire du 9 mars 2018 et rappelées aux points 5.2 et 5.3, ainsi que de toute autre mesure poursuivant les mêmes objectifs. Des indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement seront également inclus dans les plans d'action.

Les comités techniques, les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et à l'avenir les futures instances de dialogue social connaissant des questions de santé et sécurité au travail seront pleinement associés à la mise en œuvre des actions figurant dans les plans.

Action 5.2 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

Cette obligation prévue par la circulaire du 9 mars 2018 vise à s'assurer que toutes les situations de violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement moral ou sexuel, auxquelles peuvent être confrontés l'ensemble des agents seront traitées dans le respect du principe de « Tolérance zéro ». La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris les agents en contrat à durée déterminée, les apprentis, les intérimaires, les sous-traitants, etc.

Les employeurs publics auxquels s'impose l'obligation de mise en place d'un plan d'action pluriannuel seront tenus par la loi de mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles.

À chaque fois que cela est possible, la mise en place d'un dispositif collégial ou d'une équipe pluridisciplinaire sera privilégiée, afin d'associer les différentes parties prenantes concernées. A minima, une personne ressource doit être désignée et bénéficier de toutes les garanties nécessaires de confidentialité.

Des mesures d'accompagnement et de protection des victimes seront systématiquement prévues dans les dispositifs mis en place.

Le dispositif pourra être mutualisé au niveau national ou local, notamment pour couvrir les structures administratives qui, du fait de leur organisation ou de leurs effectifs, ne sont pas en mesure de mettre en place une cellule d'écoute.

Une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence sera élaborée au premier semestre 2019 par la direction générale de l'administration et de la fonction publique afin d'assurer l'égalité de traitement des agents. La formation des acteurs du dispositif pourra s'appuyer sur le référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les trois versants de la fonction publique, mis à disposition des employeurs publics en 2018.

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera présenté à l'instance compétente pour les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Un représentant du personnel, membre de cette instance, sera également désigné par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de « référent » sur ces questions pour la durée du mandat. Ce référent bénéficiera d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission dans l'année suivant sa désignation. Un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.

Enfin, les employeurs publics sont incités à étendre l'application de ce dispositif aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.

Action 5.3 Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La formation des agents publics constitue un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter ces situations de violences. L'engagement pris lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, de déployer un plan de formation à la prévention des violences

sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les écoles de service public, dont les modalités sont prévues dans la circulaire du 9 mars 2018, est en cours de mise en œuvre. Le référentiel de formation des publics cibles, associant des acteurs des trois versants de la fonction publique, sera mis à disposition des employeurs des trois versants en 2018.

En outre, s'agissant de l'État, cette formation constitue une action prioritaire du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie. Les plans d'action « égalité professionnelle » susmentionnés préciseront le calendrier de déploiement de la formation, assorti d'indicateurs de suivi pour les publics prioritairement concernés.

Action 5.4 Accompagner les agents victimes de violences

En lien étroit avec les acteurs de la prévention (notamment médecine de prévention ou du travail, service social du personnel, instance connaissant des questions de santé et sécurité au travail), les employeurs publics sont tenus de prendre toutes les mesures visant à assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

L'agent victime ne sera pas déplacé durant l'enquête administrative, sauf à sa demande expresse, et l'auteur présumé des violences devra faire l'objet de mesures conservatoires pour permettre la neutralité de l'enquête et assurer la protection de la victime.

Conformément aux engagements prévus dans le cadre du protocole de 2013, une attention particulière doit également être réservée aux agents victimes de violences conjugales, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la mise à disposition de logements d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.

Action 5.5 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

L'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des violences sexuelles et sexistes doit être mis en œuvre par les employeurs publics. Dès lors, ce sont tant, comme le rappelle la circulaire du 9 mars 2018, les procédures répressives prévues par le Code pénal que les procédures disciplinaires prévues par les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui doivent être mises en œuvre par les employeurs publics.

Les employeurs prendront toutes mesures utiles pour engager les procédures disciplinaires dans les plus brefs délais.

Afin d'accompagner les employeurs dans cette démarche, un guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques, sera publié au premier semestre 2019.

Annexe 10 - Pour en savoir plus.

TEXTES

Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique - Ministère de l'Action et des Comptes publics Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics : http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf

Instruction N° DRH/SD3B/2018/183 du 17 juillet 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

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

Arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

GUIDE

Récapitulatif élaboré par le service documentation - CRDM des ministères sociaux : « **Harcèlement sexuel, violences sexistes et sexuelles au travail » - novembre 2018** : https://paco.intranet.social.gouv.fr/transverse/documentation-archives/travail_efp/Documents/Dossiers_documentaires/Harcelement_violences_sexistes.pdf#search=Instruction%20N%C2%B0%20DRH%2FSD3B%2F2018%2F183%20du%2017%20juillet%202018%20relative%20%C3%A0%20la%20lutte%20contre%20les%20violences%20sexistes%20et%20sexuelles

Guide de gestion des situations difficiles – Novembre 2017 – DRH des Ministères sociaux : https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/sante/Documents/261017guide_sit_diff3.pdf#search=guide%20gestion%20des%20situations%20difficiles

Fiches pratiques DGAFP : Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique (DGAFP), mars 2018

Livret MIPROF : LIVRET DE FORMATION À DESTINATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - COMPRENDRE ET AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL : L'ENTRETIEN AVEC UNE VICTIME (MIPROF), juin 2018

Guide DGT : Guide pratique et juridique HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : PRÉVENIR, AGIR, SANCTIONNER (DGT), mars 2019