



Ligne Directrice de Gestion n°9 relative à la protection des agents et contre toute forme d'agressions, de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Avis du CSE du 18 janvier 2022

Public concerné

Agents contractuels, stagiaires et titulaires, personnel médical, intérimaires du Centre Hospitalier d'Auch.

Objet

La Ligne Directrice de Gestion n° 9 fixe les mesures prises dans le cadre de la protection des agents et médecins et la lutte contre toute forme de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

Durée

La Ligne Directrice de Gestion n°9 est élaborée pour 5 ans.

Elle pourra faire l'objet d'une révision au cours du quinquennat.

Dispositions

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité envers ses personnels et doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité, tant physique que mentale, des travailleurs qu'il emploie dans le cadre de leur travail. Cette obligation s'analyse comme une obligation de résultat, ce qui engage sa responsabilité en cas de manquement.

Obligation de protection en matière de santé

Le Centre Hospitalier d'Auch est confronté depuis maintenant plusieurs années, avec le départ du précédent médecin du travail, à une absence de ressources médicales propres en matière de santé au travail. Malgré une recherche infructueuse mais toujours active, des dispositifs palliatifs mais incomplets ont été mis en œuvre :

- Le recours privilégié à une praticienne libérale agréée pour des visites médicales d'agents en restrictions médicales, devant reprendre en temps partiel thérapeutique, etc.

- Un partenariat avec le Centre de santé au travail de Gascogne (CSTG32) a été mis en place concernant le suivi médical des personnels médicaux et non médicaux exposés aux rayonnements ionisants (imagerie, bloc opératoire).

Parallèlement, l'infirmière de santé au travail doit relancer ses Visites d'Information et de Prévention (VIP) auprès des équipes de l'hôpital.

Enfin, les membres de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Etablissement en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (anciennement du CHSCT) sont des acteurs importants dans la prise en compte sur les questions de santé et de conditions de travail. Cela suppose une collaboration étroite entre ces représentants, l'infirmière de santé au travail et la Direction du Centre Hospitalier d'Auch dans le but de repérer et prévenir les risques professionnels.

Prévention et Gestion des risques professionnels

Le Centre Hospitalier d'Auch a mis en place une démarche de prévention et de gestion des risques professionnels qui s'articule de la manière suivante :

- Un **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)** est actif depuis 2011, identifiant les risques professionnels existant dans l'établissement service par service, à l'aide d'une cartographie claire ;
- Depuis lors, chaque service de l'hôpital fait ainsi l'objet tous les 2 ans d'une **visite des risques professionnels** ayant vocation à mettre à jour régulièrement le Document Unique de l'établissement.
La visite des risques professionnels doit être préparée au sein de chaque service avec l'ensemble des acteurs concernés et des équipes, sous l'égide du cadre de proximité. Elle se déroule ensuite sous la forme d'un échange entre le cadre et un groupe de visite constitué de représentants du personnel, de l'infirmière de santé au travail, de l'ingénieur qualité et de représentants des directions fonctionnelles.
- Parallèlement, une démarche spécifique d'**évaluation des risques psycho-sociaux (RPS)** est conduite ponctuellement dans un certain nombre de services.
- Un **plan d'actions des risques professionnels** est ensuite rédigé pour chaque service, permettant de coter les risques constatés, en lien avec les cadres et les directions fonctionnelles concernés.
- Par ailleurs, chaque année, l'établissement monte et présente un dossier dans le cadre de la **démarche CLACT** (Comités Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail) impulsée par l'Agence Régionale de Santé Occitanie, et qui permet de se voir accorder des financements sur des thématiques de risques professionnels (essentiellement relatives aux risques de troubles musculo-squelettiques) ; le dossier CLACT est éventuellement alimenté par les actions inscrites sur le plan d'actions des risques professionnels des services.
- **Un groupe d'analyse des accidents de travail** se réunit également régulièrement, regroupant des représentants du personnel, l'infirmière de santé au travail, l'ingénieur qualité et des membres de la Direction des Ressources Humaines, afin d'analyser précisément les accidents de travail survenus dans l'établissement et de formuler des recommandations pour réduire ceux-ci.
- Des **fiches d'évènements indésirables** sont disponibles sur intranet et sont régulièrement utilisées par les personnels, faisant l'objet d'un suivi particulier par la cellule qualité du Centre Hospitalier d'Auch.
- Enfin, un **registre des dangers graves et imminents** est également à la disposition des agents et des représentants du personnel à la Direction Générale.

Protection des agents et lutte contre toute forme d'agression et de violence dans l'exercice de leurs fonctions

Si l'hôpital doit assurer dans son enceinte la sécurité des biens et des personnes, il doit aussi intervenir lorsque son personnel se trouve confronté à une vulnérabilité certaine (injures, menaces) ou à une dangerosité exprimée (violences physiques ou matérielles), **quel que soit l'auteur de ces actes : patients, familles de patients, collègues.**

L'existence d'un cadre juridique accompagne le rôle de protection de l'administration :

- Loi du 13 juillet 1983, article 11 : devoir de protection de l'administration à l'égard des agents de la collectivité publique ;
- Code de la santé publique, article L6143-7 (modifié par la loi de janvier 1994) : compétence du directeur d'établissement vis-à-vis de l'ordre et de la discipline dans l'établissement ;
- Loi du 18 mars 2003 : correctionnalisation de toutes les violences commises à l'encontre des personnels de santé ;
- 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 ;
- 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 ;
- Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.

Un acte de violence recouvre tout événement, agression, parole, comportement blessant qui porte atteinte :

- à l'intégrité physique et/ou psychique des personnels ;
- aux biens des personnels et/ou au bon fonctionnement des services.

Le préjudice subi peut être :

- physique ou psychique (blessure et, de manière générale, toute atteinte à la santé, à l'intégrité physique ou mentale d'une personne) ;
- moral (préjudice non économique et non matériel subi par la victime) ;
- matériel (dégât et dégradation matériels, véhicule brûlé, vêtement déchiré, lunettes détériorées...).

Tout acte de violence envers un professionnel de l'établissement est ainsi passible de sanctions pénales. Cette information est portée à la connaissance de tous les personnels et usagers du Centre Hospitalier d'Auch par voie d'affichage dans l'ensemble des services de l'établissement.

[Annexe 1 : Affichette d'information relative aux sanctions encourues par l'auteur de faits de violence ou d'agressivité à l'égard d'un agent public](#)

Une politique particulière de protection et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations a été engagée au niveau national avec l'obligation de mise en œuvre d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations sur les lieux de travail.

Le Centre Hospitalier d'Auch met ainsi en œuvre un **dispositif global de recueil de la parole et de prise en charge de l'agent victime pouvant s'appliquer à toutes les formes de violences.**

[Annexe 2 : Dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes du CH d'Auch](#)

A noter que l'établissement, en fonction de la nature et de la gravité de l'évènement de violence survenu dans son enceinte, doit **en avvertir l'Agence Régionale de Santé** et peut établir une fiche de déclaration auprès de **l'Observatoire National des Violences en milieu de Santé (ONVS)**.

Annexe 3 : Fiches réflexes de l'Observatoire National des Violences en milieu de Santé sur la conduite à tenir dans les situations de violence en établissements publics sanitaires et médico-sociaux (notamment fiches-réflexes 1 et 3)

Les actions d'information et de formation à l'égard des personnels

L'établissement est soumis à une **obligation de prévention** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes susceptibles d'être commis en son sein à l'égard de ses agents :

- **en informant les agents** de l'existence d'un dispositif de recueil et de signalement de ces agissements et actes ;
- **en sensibilisant les personnels par des actions d'information et de formation** sur la violence, la discrimination, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

A ce titre, plusieurs formations sont d'ores et déjà proposées dans l'établissement :

- Communiquer avec bienveillance
- Détection des violences intra familiales lors de la prise en charge des patients
- Faire face aux situations d'agressivité et de violence en établissement
- Gestes élémentaires de défense personnelle (self défense)
- Gestion du stress en situation professionnelle
- Relations en équipe et postures professionnelles.

VIOLENCES ENVERS DES AGENTS PUBLICS

La Direction du Centre Hospitalier d'Auch rappelle aux usagers (patients ou proches accompagnants) qu'ils s'exposent aux peines pénales suivantes en cas de **violences verbales ou physiques** commises à l'égard d'un agent public :

- ❖ Violence verbale : **6 mois d'emprisonnement - 7 500€ à 15 000€ d'amende**

- ❖ Menace physique : **3 ans d'emprisonnement - 75 000€ d'amende**

- ❖ Menace de mort : **5 ans d'emprisonnement - 75 000€ d'amende**

- ❖ Violence physique : **5 ans d'emprisonnement - 75 000€ d'amende**

La Direction



Direction des Ressources Humaines

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES DU CENTRE HOSPITALIER D'AUCH

En application de la réglementation ci-dessous mentionnée, un dispositif de recueil de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes est déployé au sein du Centre hospitalier d'Auch.

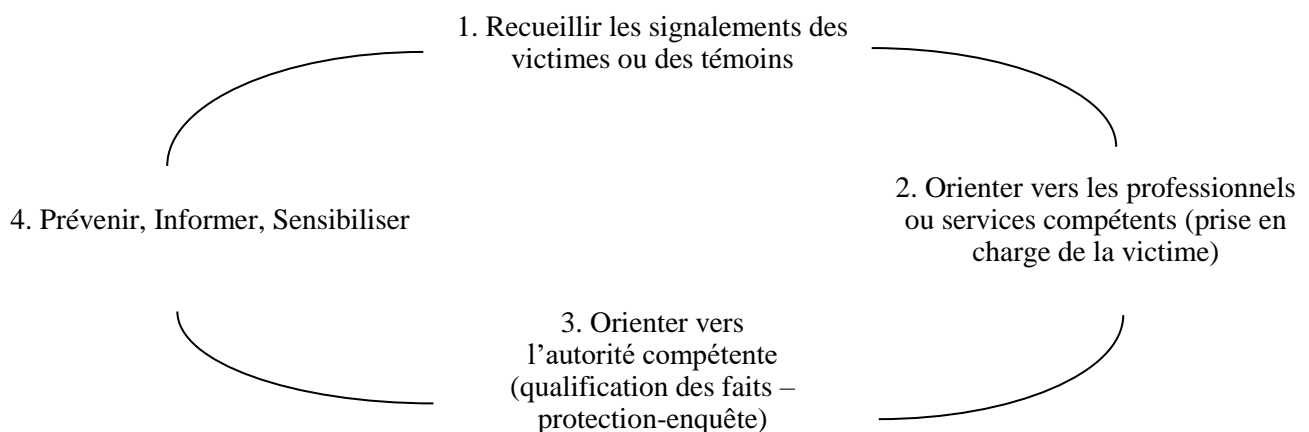
Ce dispositif s'applique à **l'ensemble des agents contractuels, stagiaires, titulaires et médecins de l'établissement, victimes ou témoins.**

Présenté au Comité Social d'Etablissement du 18 janvier 2023, ce dispositif se décline en procédures visant à :

- **recueillir les signalements** desdits actes par les victimes et/ou les témoins dans le respect de la confidentialité nécessaire,
- les orienter vers les services et professionnels compétents chargés **de les accompagner et les soutenir**,
- les orienter vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de **protection fonctionnelle** appropriée et **assurer le traitement des faits signalés.**

A noter qu'au cours de leur activité, les professionnels peuvent être exposés à des comportements agressifs gestuels et/ou verbaux de la part des usagers et de leur entourage. Ces actes peuvent faire en parallèle l'objet de déclarations d'événements indésirables.

Schéma du dispositif



Références réglementaires :

Loi 1983-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art. 6, 6bis, 6 quater A et 6 septies)

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 80)

Décret 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Table des matières

I. Recueil des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.....	3
I.1 – Le recueil des signalements d'actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.....	3
I.1.1 - Le recueil de la parole	3
I.1.2 – La procédure écrite.....	3
I.2 - La procédure d'alerte et le droit de retrait	4
II. Orienter vers les services et professionnels compétents pour accompagner et soutenir.....	5
II.1 – La prise en charge de la victime ou du témoin	5
II.2 – Les professionnels susceptibles d'intervenir ou d'aider la victime ou le témoin	5
III. Orienter vers les autorités compétentes pour protéger et traiter les faits signalés.....	7
III. 1 – La protection fonctionnelle des agents publics.....	7
III.1.1 – L'obligation d'assistance.....	7
III.1.2 – L'obligation de faire cesser le trouble	7
III.1.3 – L'obligation de réparation	8
III.2 – Le suivi	8
III.2.1 – Le suivi par l'employeur.....	8
III.2.2 - La victime	9
IV. La prévention	10
IV.1 - Les actions de prévention des risques professionnels : afficher, sensibiliser, organiser.....	10
IV.1.1 - Le rôle de la hiérarchie dans la prévention	10
IV.1.2 - La prévention des risques psycho-sociaux.....	10
IV.2 -Les acteurs mobilisables	10
IV.3 - La formation.....	10
V. L'information.....	11
Fiches-réflexes, fiches d'information et fiches-outils	12
Annexe n° 1 – Fiche d'information : Identification des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes et d'agressions sexuelles.....	13
Annexe n° 2 – Fiche-réflexe : La procédure de traitement d'un signalement d'une situation de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.....	19
Annexe n° 3 – Fiche-outil : Rapport circonstancié de signalement d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes	23
Annexe n° 4 – Fiche-réflexe : Prise en charge de la victime ou du témoin.....	25
Annexe n° 5 - Fiche d'information : La protection fonctionnelle	26
Annexe n° 6 - Fiche d'information : Le droit de retrait – Le devoir d'alerte.....	28

I. Recueil des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

I.1 – Le recueil des signalements d'actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

I.1.1 - Le recueil de la parole

Les personnes compétentes pour le recueil des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes sont identifiées ainsi qu'il suit au sein de la Direction :

- Le(la) Directeur(trice) des Ressources Humaines ou, par délégation, l'Attaché(e) d'Administration responsable du Personnel non médical
- Le(la) Directeur(trice) adjoint(e) et l'Attaché(e) peuvent également intervenir en binôme
- Si la victime (ou le témoin) souhaitant s'exprimer est un personnel médical, il lui est proposé de faire intervenir également le(la) Directeur(trice) des Affaires Médicales et/ou l'Attaché(e) responsable des Affaires médicales

Le signalement est recueilli de façon formalisée, dans un bureau favorisant le recueil de la parole et garantissant la confidentialité des échanges. Par ailleurs, un **registre spécial de signalement** est tenu sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines.

Il est précisé que l'ensemble des informations recueillies dans le cadre de la procédure feront l'objet d'une stricte confidentialité.

I.1.2 – La procédure écrite

La formalisation écrite du signalement constitue la première démarche en vue d'un accompagnement de la personne victime, tant en termes de soutien que de protection, ainsi que de sanction potentielle de l'auteur des actes.

Pour la victime, il s'agit de :

- Alerter sa hiérarchie (cadre de proximité) ;
- Saisir la Direction des Ressources Humaines pour l'informer des faits dont elle est victime en décrivant précisément les agissements subis. Dans l'hypothèse où le Directeur(trice) des Ressources Humaines est l'auteur ou auteure présumé(e) des faits, c'est la Direction générale qui sera saisie par lettre recommandée avec accusé de réception.
- Faire recueillir des **éléments de preuve** :
 - un **compte rendu chronologique et détaillé des faits**, le plus précis possible et indiquant : le contexte (lieu, dates), les paroles et les gestes exacts de l'auteur(e) des faits, ses promesses, ses menaces et contraintes, les réactions et manifestations de refus de la victime, ou l'absence de manifestation explicite de son consentement. Le récit doit décrire très précisément les violences (par exemple, ne pas écrire : « remarque déplacée » mais retranscrire les paroles exactes) et noter également le ressenti personnel et la répercussion du harcèlement ou de l'agissement sur le plan personnel pour la victime, sur son environnement privé et professionnel ;
 - des certificats médicaux, avis de la médecine du travail ;
 - des témoignages écrits ;
 - des écrits échangés avec la personne responsable des faits (mails notamment) ;

- En cas de dégradation de l'état de santé de la victime consécutive à une violence ou à un harcèlement, celle-ci peut également déclarer un accident de travail ou une maladie en lien avec les fonctions, sur la base du certificat médical du médecin traitant.

Pour le témoin, il s'agit de :

- Rédiger un signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes ; si la personne victime souhaite conserver une plus grande confidentialité au sein de la communauté de travail, il convient de l'aider à porter les faits à la connaissance d'un ou une professionnelle de santé qui pourra à son tour relayer son témoignage dans le cadre du secret médical ;
- Informer la Direction des Ressources Humaines ;
- Saisir les instances concernées (Comité Social d'Etablissement, santé au travail).

Annexe n° 3 : Fiche-outil – Rapport circonstancié de signalement

I.2 - La procédure d'alerte et le droit de retrait

I.2.1 – La procédure d'alerte

La procédure d'alerte est un mécanisme qui permet au fonctionnaire ou l'agent public de signaler immédiatement à l'autorité administrative (chef de service), ou à son représentant, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé. Le recours à cette procédure peut être effectué directement par l'agent de manière orale ou via les membres du Comité Social d'Etablissement.

De même, un représentant du personnel qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative, ou son représentant.

Dans les deux hypothèses, le signalement est recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines pour que des mesures soient immédiatement prises pour prévenir le danger en cause.

I.2.2 – L'exercice du droit de retrait

Les agents publics bénéficient d'un **droit de retrait en cas de danger grave et imminent** pour leur vie ou leur santé, qui s'accompagne de la procédure d'alerte de l'employeur. Ce droit de retrait peut également être utilisé pour une situation de harcèlement.

Annexe n° 6 : Fiche d'information – Le droit de retrait – Le devoir d'alerte

II. Orienter vers les services et professionnels compétents pour accompagner et soutenir

II.1 – La prise en charge de la victime ou du témoin

Lorsqu'un agent est victime dans son exercice professionnel, sa prise en charge peut être, selon les cas de figure, assurée à plusieurs niveaux :

Clinique

La prise en charge doit être rapide. Elle est physique, mentale et sociale, voire médicalisée, en vue de l'orientation de la personne victime selon son état de santé et son choix d'établissement. Une **prise en charge médicale**, voire un examen médico-légal, peut être alors demandé, les renseignements utiles recueillis, les éléments de preuve conservés, les traces et les indices préservés.

Psychologique

Une **prise en charge psychologique** pourra dans un premier temps être assurée par une psychologue de l'établissement dont le nom sera transmis à la victime par la Direction des Ressources Humaines. Selon le choix de la victime, le suivi pourra ensuite être assuré par un psychologue externe à l'établissement.

Sociale

La prise en charge est immédiate et systématique ; elle est assurée par **l'assistant(e) social(e) du personnel**.

Administrative

La prise en charge s'effectue en plusieurs étapes et doit être tracée :

- Rédaction d'un rapport circonstancié dans le cadre de l'enquête administrative ;
- Constitution, le cas échéant, d'un **dossier d'accident de service / du travail** ou de maladie professionnelle en lien avec les fonctions ;
- **Information de la personne victime sur ses droits** (notamment protection fonctionnelle, droit de retrait, possibilité de prendre contact avec le Défenseur des droits, de déposer une plainte auprès des services compétents).

Juridique

La prise en charge peut porter sur l'assistance de l'administration pour le dépôt de plainte, voire sur l'assistance et la protection juridiques avec mise à disposition d'un avocat et sa prise en charge financière par le Centre Hospitalier d'Auch, ce dans le cadre de la **protection fonctionnelle** due aux agents publics.

Annexe n° 4 : Fiche-réflexe Prise en charge de la victime

II.2 – Les professionnels susceptibles d'intervenir ou d'aider la victime ou le témoin

Le médecin traitant : en cas d'agression ou si l'état de santé de la victime se détériore. Un certificat médical est nécessaire.

Le médecin du travail ou l'infirmière en santé au travail : le rendez-vous peut être pris directement par l'agent ou par la Direction des Ressources Humaines.

La psychologue désignée par la Direction des Ressources Humaines.

L'assistant ou assistante de service social désigné(e) par la Direction des Ressources Humaines.

Les représentants et représentantes du personnel.

Le(la) Procureur(e) de la République ou les services de police.

La possibilité d'une procédure pénale

La victime peut engager une procédure pénale contre l'auteur présumé pour demander sa condamnation pénale et des dommages et intérêts. Elle peut se faire accompagner par une personne de son choix.

Pour porter plainte, il est possible :

- De se rendre au commissariat ou à la gendarmerie le plus proche du domicile (ou du lieu de commission de l'infraction) ;
- D'écrire au(à la) Procureur(e) de la République, ou de se rendre sur place au Tribunal de Grande Instance ;
- De **déposer une plainte avec constitution de partie civile** (pour obtenir, outre la condamnation du coupable, le versement de dommages et intérêts et pour avoir accès au dossier) soit sur place au commissariat ou à la gendarmerie, soit par courrier adressé au (à la) Procureur(e).

Cette plainte enclenche une action judiciaire et peut aboutir à la condamnation pénale de l'auteur ou auteure des violences.

Toute personne qui porte plainte est considérée par la justice comme un témoin pouvant l'aider à poursuivre l'auteur ou auteure d'un crime ou d'un délit.

Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits peut également être saisi de situations de harcèlement car il s'agit d'une discrimination. L'agent victime peut le saisir directement. Il s'agit d'une instance indépendante, qui défend les droits de manière confidentielle et gratuite (enquête auprès de l'employeur, visite sur place, auditions des personnes impliquées et des témoins, de l'auteur présumé, des responsables hiérarchiques...).

III. Orienter vers les autorités compétentes pour protéger et traiter les faits signalés

Le Centre Hospitalier d'Auch, en qualité d'employeur :

- S'assure que le personnel de son établissement dispose de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à **préserver sa santé et son intégrité physique** dans l'exercice de son travail ;
- A l'**obligation d'agir** lorsqu'il est constaté qu'une situation de harcèlement ou de violence est susceptible de survenir au sein de l'établissement ;
- Est tenu envers ses salariés et salariées à une **obligation de sécurité** en matière de protection de la santé et de la sécurité, et notamment en matière de harcèlement ;
- Doit prendre les mesures nécessaires pour **faire cesser les faits de violence ou de harcèlement** dès lors qu'il a la connaissance de ces faits, pour être exonéré de sa responsabilité ;

Par ailleurs, il est rappelé l'**obligation de dénonciation faite aux agents publics** : « *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(e) 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* ».

III. 1 – La protection fonctionnelle des agents publics

Une protection fonctionnelle est prévue contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont les fonctionnaires et les agents publics non titulaires pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions.

Elle a pour objet de faire cesser les attaques mais aussi d'assurer à la victime une réparation des préjudices subis.

La loi protège en outre les personnes qui ont témoigné en faveur de la victime.

La protection allouée aux agents victimes s'exerce selon trois axes :

- L'obligation d'assistance,
- L'obligation de faire cesser le trouble qui se traduit par la mise en œuvre d'une enquête et de sanctions,
- L'obligation de réparation.

Annexe n° 5 : Fiche d'information sur la protection fonctionnelle

III.1.1 – L'obligation d'assistance

Le Centre Hospitalier assure une assistance juridique ; il **prend en charge les frais de procédures judiciaires** et assure ou fait assurer la défense de l'agent, notamment devant les juridictions pénales.

III.1.2 – L'obligation de faire cesser le trouble

III.1.2.1 – L'enquête administrative

Lorsqu'elle est saisie de faits d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, la Direction des Ressources humaines diligente une **enquête administrative** et procède à l'audition de toutes personnes susceptibles de lui apporter un éclairage sur les faits dénoncés.

A noter que la confrontation de la victime avec l'auteur(e) des faits ou la médiation sont interdites et réservées au Juge d'instruction (Convention d'Istanbul).

Durant cette enquête, la Direction des Ressources Humaines pourra prendre des **mesures conservatoires** et décider d'éloigner provisoirement l'auteur(e) présumé(e) des faits.

III.1.2.2. – La suspension

Si les faits d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, sont établis, la Direction des Ressources Humaines prend toutes les **mesures nécessaires pour protéger la victime** : changement d'affectation de l'auteur(e) présumé(e), mesure conservatoire à l'égard de l'auteur(e) telle que la suspension (laquelle n'est pas une sanction disciplinaire et ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire).

III.1.2.3. – La procédure disciplinaire

Dans le même temps, la Direction des Ressources Humaines engage une **procédure disciplinaire** à l'égard de l'auteur(e) des faits.

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics commis par un agent contractuel, stagiaire, titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

III.1.3 – L'obligation de réparation

La mise en œuvre de la protection accordée à l'agent par le Centre Hospitalier d'Auch ouvre à ce dernier le **droit d'obtenir directement auprès de l'administration le paiement de sommes couvrant la réparation du préjudice subi** du fait des faits, avant même que l'agent n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur(e) des faits.

Dès lors que les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un caractère impératif et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés, ou de faute personnelle de l'agent détachable du service.

III.2 – Le suivi

En sus de la prévention, le suivi constitue l'appui indispensable d'une lutte efficace contre les violences au travail.

III.2.1 – Le suivi par l'employeur

Le Centre Hospitalier d'Auch met en œuvre un suivi qui passe par :

- la nécessité de garder le lien avec la personne victime lors du signalement et/ou de l'instruction de la plainte;
- l'information de la personne victime sur les suites données à la procédure ;
- l'information aux représentants du personnel dans le respect de la confidentialité nécessaire ;
- l'analyse de l'événement et l'apport de mesures correctives immédiates et/ou différées au niveau de la cellule de gestion des risques, de la politique de l'établissement, du règlement intérieur de l'établissement ;
- le cas échéant, la mise en place d'actions de communication, d'information et de formations adaptées auprès des personnels et des encadrants ;
- le cas échéant, l'adaptation du programme annuel d'évaluation des risques professionnels ;
- le cas échéant, la mise en place de groupes de parole.

La personne auteure de faits de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes peut être changée de poste ou se voir retirer sa fonction d'encadrement.

Le Centre Hospitalier d'Auch met tout en œuvre pour faciliter la réintégration de la personne victime à son poste de travail.

III.2.2 - La victime

L'agent victime peut, s'il le souhaite :

- informer le Centre hospitalier d'Auch de toutes les suites procédurales dont il aura connaissance (convocation, factures, etc..),
- transmettre ces informations au Centre Hospitalier d'Auch ou à l'avocat mandaté.

L'agent victime peut, même plusieurs semaines après l'évènement :

- solliciter une aide, un soutien, un accompagnement psychologique et social,
- proposer sa participation à des groupes de parole animés par des professionnels adaptés (psychologue en général),
- demander une indemnisation de ses préjudices auprès de l'établissement.

IV. La prévention

IV.1 - Les actions de prévention des risques professionnels : afficher, sensibiliser, organiser

La prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes doit être articulée avec la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents ; elle passe par la mise en œuvre systématique des principes généraux de prévention.

IV.1.1 - Le rôle de la hiérarchie dans la prévention

La première des préventions repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service. Elle est ainsi garante du respect des principes déontologiques et des valeurs de la fonction publique auxquels sont soumis les agents publics.

Les cadres de proximité ont un rôle important à jouer dans le rappel du cadre et des règles que les agents doivent respecter.

IV.1.2 - La prévention des risques psycho-sociaux

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) du Centre Hospitalier d'Auch intègre l'évaluation et la prévention des risques psycho-sociaux au sein des équipes, et ces risques spécifiques sont reconnus comme parties intégrantes des risques professionnels auxquels sont susceptibles d'être exposés les agents.

IV.2 - Les acteurs mobilisables

Des démarches de prévention sont élaborées ou menées en collaboration avec :

- Les représentants du personnel,
- La santé au travail,
- Pour ce qui relève des violences sexistes et sexuelles, le réseau Réseaulument Egalité, qui œuvre dans le département du Gers contre les violences sexuelles et sexistes au travail et peut proposer des actions de communication ciblées sur cette thématique¹.

IV.3 - La formation

Selon les besoins, le Centre hospitalier d'Auch pourra proposer des formations sur ce thème, formations principalement destinées aux agents de la Direction des Ressources Humaines et à l'encadrement supérieur et de proximité, comme par exemple :

- Des formations relatives à la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- Des formations sur la lutte contre les stéréotypes et les discriminations,
- Des formations sur la prise de conscience / le repérage des situations de harcèlement sexuel ou moral,
- Des formations relatives à la maîtrise du cadre juridique de cette thématique.

¹ A ce titre, un **guide du Dispositif de signalement et de traitement des discriminations, harcèlements, violences sexistes et sexuelles** a été élaboré en 2022 par un **collectif des services publics du Gers** dans le cadre du **réseau Réseaulument Egalité**, auquel le Centre Hospitalier d'Auch a participé, guide très bien documenté et qui peut utilement être consulté pour ce qui relève spécifiquement des violences sexistes et sexuelles au travail.

V. L'information

Dans le cadre d'une démarche de prévention au Centre Hospitalier d'Auch, une information sur l'ensemble du dispositif sera réalisée par la Direction des Ressources Humaines :

- par voie d'affichage,
- sur l'intranet de l'établissement,
- par le biais de courriels en diffusion générale (« flashes RH »),
- dans le livret d'accueil des nouveaux agents.

Elle portera à la connaissance de l'ensemble des personnels les informations suivantes :

- La définition des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes,
- Les sanctions encourues,
- Les coordonnées des acteurs de prévention,
- Le dispositif de signalement des faits, soit par l'agent victime, soit par un témoin,
- La démarche de protection fonctionnelle,
- L'existence de procédures d'urgence (procédure d'alerte et exercice du droit de retrait).

Fiches-réflexes, fiches d'information et fiches-outils

Annexe n° 1 - Fiche d'information : Identification des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Annexe n° 2 - Fiche-réflexe : la procédure de traitement d'un signalement d'une situation de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Annexe n° 3 - Fiche-outil : rapport circonstancié de signalement d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Annexe n° 4 - Fiche-réflexe : Prise en charge de la victime ou du témoin de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Annexe n° 5 - Fiche d'information : La protection fonctionnelle

Annexe n° 6 - Fiche d'information : Le droit de retrait – Le devoir d'alerte.

Annexe n° 1 – Fiche d’information : Identification des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d’agissements sexistes

I - Les violences

Les dispositions du Code pénal visent toutes les atteintes aux personnes définies quel qu’en soit le degré de violence et quel que soit l’endroit où elles se produisent (au travail ou en dehors) :

- Violences volontaires (Code pénal, art. 222-7 et s.) et menaces (Code pénal, art. 222-17) ;
- Infractions non intentionnelles d’atteinte à l’intégrité physique ou psychique de la personne, et aggravation en cas de violation manifestement délibérée d’une obligation de sécurité ou de prudence définie par la loi ou le règlement (Code pénal, art. 222-19 à 222-21) ;
- Mise en danger grave, immédiate et délibérée d’autrui (Code pénal, art. 223-1).

Autres infractions sanctionnant des violences physiques et morales :

- Harcèlement sexuel (Code pénal, art. 222-33) ;
- Harcèlement moral au travail (Code pénal, art. 222-33-2) ;
- Délaissement d’une personne hors d’état de se protéger en raison de son âge ou de son état physique ou psychique (Code pénal, art. 223-3) ;
- Non-assistance à personne en péril ou victime d’un crime ou d’un délit d’atteinte à l’intégrité de la personne (Code pénal, art. 223-6) ;
- Provocation au suicide d’autrui (Code pénal, art. 223-13) ;
- Discrimination (Code pénal, art. 225-1 à 225-3-1) ;
- Exploitation de la vulnérabilité d’autrui : abus frauduleux de l’état d’ignorance ou de faiblesse (Code pénal, art. 223-15-2), service non ou manifestement peu rétribué (Code pénal, art. 225-13), soumission à des conditions de travail ou d’hébergement incompatibles avec la dignité humaine (Code pénal, art. 225-14) ;
- Dénonciation calomnieuse (Code pénal, art. 226-10).

Les violences ciblées dans la présente procédure sont, on le voit, **multiformes au regard du Code Pénal**.

On peut retenir ici que : *« Les violences se caractérisent par un ensemble d’attitudes qui manifestent de l’hostilité ou de l’agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l’encontre d’autrui sur sa personne ou sur ses biens. Il convient de distinguer les violences verbales et les violences physiques. »*²

Les conséquences des violences sont graves pour les victimes et l’environnement de travail.

Les **violences verbales** sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l’humour mais qui blessent ou stigmatisent peuvent aussi être vécus par les agents en cause comme des violences verbales. Les menaces, injures, diffamations et outrages sont des violences verbales.

Les **violences physiques** portent atteinte à l’intégrité physique de l’individu. Il peut s’agir de coups et blessures. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique, et les violences sexuelles (qui font par ailleurs l’objet d’une classification pénale bien spécifique : agressions sexuelles, viols...).

Les victimes sont souvent **isolées**, peuvent éprouver un **sentiment de honte** et **se sentir coupables**. Il peut être particulièrement difficile pour la victime de révéler les violences qu’elle subit par peur de ne pas être crue, de nuire à sa carrière, de passer pour la « rabat-joie », de subir des représailles, ... Les relations et les performances au travail de la victime peuvent être affectées : désinvestissement de la vie professionnelle,

² **Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP**, Edition 2017.

absentéisme, arrêt maladie, dégradation des relations avec les collègues, isolement, ... La vie familiale de la victime peut aussi être affectée.

II - La discrimination

Le droit distingue deux grands types de discrimination : la discrimination directe et la discrimination indirecte.

La **discrimination directe** est une « *situation dans laquelle, sur le fondement [d'un motif prohibé] une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ».

La **discrimination indirecte** est constituée par « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs [prohibés par la loi], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.* » (Art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008)

La loi définit également le **harcèlement discriminatoire** comme une forme de discrimination : « *Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le délit de discrimination est défini en des termes semblables par l'article 225-1 du Code Pénal, l'article L. 1132-1 du Code du Travail pour les salariés du secteur privé et les contractuels de la fonction publique et par les articles 6, 6bis et 6terA de la loi du 13 juillet 1983, pour les fonctionnaires.

« *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race* » (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 6).

Les **critères de la discrimination** tels que définis par le Code Pénal sont multiples : l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une nation, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap, l'origine, la religion, la domiciliation bancaire, les opinions politiques, les opinions philosophiques, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le patronyme, les activités syndicales, le lieu de résidence, l'appartenance ou non à une ethnie, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la vulnérabilité résultant de sa situation économique.

En droit, une discrimination est donc un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** :

- Être fondé sur un critère défini par la loi (un ou plusieurs critères définis par le Code Pénal) ;
- **ET** relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service public, un logement, à l'éducation...) (distinction précisée par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 entre la discrimination directe et la discrimination indirecte).

La **demande de discriminer** est également assimilée à de la discrimination : « *Tout comportement consistant à enjoindre quiconque à pratiquer une discrimination...* ».

Toutefois, la législation autorise, de manière ponctuelle et très encadrée, les pratiques dites de « **discrimination positive** » dans la mesure où leur objectif est d'assurer la pleine égalité dans les pratiques. Le principe de l'égalité de traitement entre les individus n'empêche ainsi pas d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser certains désavantages liés à la race ou à l'origine.

Au niveau pénal, l'auteur(e) d'une discrimination encourt une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Si la victime se constitue partie civile, l'auteur(e) peut également être condamné(e) à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Si l'auteur(e) est un agent public et a commis les faits dans le cadre de ses fonctions, les peines peuvent aller **jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.**

III – Le harcèlement moral

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » (Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 - article 6 quinquies).

Le harcèlement moral se manifeste **à l'encontre aussi bien des femmes que des hommes.**

Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent être réunis :

- **des agissements répétés** : le harcèlement moral suppose le caractère répétitif des actes ; un acte pris isolément, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral ;
- **une dégradation des conditions de travail** : les agissements en causes ont des conséquences négatives sur les conditions de travail ;
- **une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.**

L'élément intentionnel n'est pas requis : le harcèlement est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Il n'est pas nécessaire de disposer d'un pouvoir hiérarchique : ces agissements sont répréhensibles qu'ils soient **exercés par l'employeur, par un supérieur hiérarchique ou entre collègues.**

Le harcèlement moral constitue un aspect de la souffrance au travail.

Il peut s'agir de brimades ou de dénigrements, de critiques injustifiées, de propos calomnieux, d'humiliations publiques, de mesures vexatoires, de tâches dévalorisantes, d'agressivité, de menaces, de tâches dépassant les capacités de l'agent, de "mise au placard", d'avertissements infondés, de privation d'outils de travail, de déclassement, de pressions disciplinaires...

Quelques exemples : un(e) supérieur(e) hiérarchique se livre de manière répétée, dans des termes humiliants et, éventuellement, en présence d'autres collègues, à une critique de l'activité d'un agent (critiques répétées et humiliantes). Un supérieur reproche à un agent sa présence "nuisible et inutile", son "incapacité professionnelle et psychologique" et lui retire les clefs du bureau (mesures vexatoires). Un collègue s'adresse à un agent : "comment peut-on engager des bons à rien comme cela ?". Il a également des attitudes et des gestes inadaptés, comme des claquements de doigts ou des cris pour appeler l'agent...

Les impacts sur les agents victimes peuvent être multiformes :

- Au plan physique : fatigue, douleurs, troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion...
- Au plan psychologique : anxiété, irritabilité, accès de larmes, sentiments d'humiliation, sensation de honte, altération de l'estime de soi, problèmes mémoire et de concentration, consommation accrue de tabac, d'alcool ou de médicaments, repli sur soi, méfiance, cauchemars, souvenirs intrusifs, angoisse, dépression, ...
- Au plan social et professionnel : incompréhensions et usure de l'entourage, perte de désir et d'intérêt dans le travail, désinvestissement professionnel, ...

Sur le plan pénal, le harcèlement moral est un délit puni d'une peine pouvant aller **jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.** De plus, l'auteur(e) d'un harcèlement moral peut être condamné à verser des dommages-intérêts (préjudice moral, frais médicaux...).

Le harcèlement moral est quelquefois en lien avec le harcèlement sexuel. Il peut précéder le harcèlement sexuel ("J'arrête de te harceler, si tu réponds à mes demandes de faveurs sexuelles") ou succéder à du harcèlement sexuel ("Puisque tu ne veux pas accéder à mes demandes de faveurs sexuelles, je vais te le faire payer").

IV - Le harcèlement sexuel

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel établit le délit de harcèlement sexuel sur la base d'une nouvelle définition identique dans le code pénal, le code du travail et la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette nouvelle définition incrimine ainsi « *des comportements, imposés et répétés, qui présentent une connotation sexuelle et portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou qui créent un environnement hostile, intimidant ou offensant pour la victime* ».

« Est assimilé au harcèlement sexuel 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. »

Dans le même sens, un acte unique commis à l'encontre d'une même victime par plusieurs personnes constitue également des faits de harcèlement sexuel, et ce même en l'absence de concertation.

« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables. »³

Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont **verbales** : plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ; questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harceleuse sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse ; dénigrement de la conjointe ou du conjoint de la personne harcelée ; volonté de la personne harceleuse de créer une intimité inadaptée, incongrue, précipitée...

Ces faits peuvent également s'exprimer **par écrit** (lettres, SMS, courriels) ou à travers des supports visuels (images ou vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue ou montrées depuis son ordinateur, sa tablette numérique, son téléphone, etc....).

Des signes non verbaux ou des attitudes peuvent également être explicites : dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne, siffler, adopter une gestuelle à connotation sexuelle, imposer continuellement sa présence en dehors des nécessités professionnelles ou rechercher une promiscuité physique.

Des contacts physiques non constitutifs d'agressions sexuelles peuvent caractériser – sous couvert de gestes anodins, désintéressés, bienveillants ou accidentels – un harcèlement sexuel : poser la main sur l'épaule ou sur le genou, toucher les cheveux ou un vêtement, jambes qui se heurtent ou se frôlent sous la table, chatouillis, pincements, chahuts, etc.

Au titre des actes uniques (non répétés) de harcèlement sexuel, on peut par exemple citer le refus d'un(e) supérieur(e) hiérarchique d'accorder une promotion à un agent tant qu'il ou elle n'a pas une relation sexuelle avec lui ou elle.

Sur le plan pénal, la peine encourue est de **2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende**, peine augmentée à 3 ans et 45 000 € en cas de circonstances aggravantes : personne abusant de l'autorité liées à ses fonctions, sur une personne en situation de vulnérabilité (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité, économique ou sociale), par plusieurs personnes autrices ou complices, par l'utilisation d'un service de communication en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

³ CA Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017.

V – Les agissements sexistes

Depuis la loi n°2015-994 du 17 août 2015, la notion d'agissement sexiste est introduite dans le Code du travail : « *nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » (article L.1142-2-1 du code du travail).

Les agissements sexistes peuvent se faire **à l'encontre aussi bien des femmes que des hommes**, mais le constat est que ce sont principalement les femmes qui sont visées. Ils peuvent aussi concerner l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

L'introduction de la notion d'agissement sexiste dans le code du travail vise à **combattre le « sexisme ordinaire »** auquel peuvent être confrontés les salarié(e)s : sexisme bienveillant, hostile, masqué ou subtil. Le sexisme peut s'entendre à la fois au niveau du préjugé (attitude hostile à l'égard des personnes du sexe opposé) et de la discrimination (fait manifeste de défavoriser un homme ou une femme, pour l'obtention d'un poste professionnel par exemple).

Quelques exemples : un(e) supérieur(e) hiérarchique reproche à un agent sa tenue, jugée pas assez féminine ou masculine pour une réunion. Un agent fait face à des remarques lorsqu'il ou elle prend son mercredi pour s'occuper de ses enfants. Un(e) usager fait une blague sur l'incompétence professionnelle des femmes. De manière générale : "blagues" et commentaires sexistes, remarques sur la maternité ou la paternité, sur le temps de travail, les modalités de travail (temps partiel), stéréotypes négatifs, incivilités ou marques d'irrespect, compliments ou critiques sur l'apparence physique.

Si l'agissement sexiste n'est pas sanctionné pénalement, certains comportements sexistes constituent une violence punie par la loi :

- **L'outrage sexiste** : le fait d'imposer à toute personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. La peine encourue est une amende prévue pour les contraventions de 4ème classe (de 90 euros à 750 euros) ou de 5ème classe (jusqu'à 1500 euros) en cas de circonstances aggravantes ou de récidive (article 621-1 du code pénal) ;
- **L'injure sexiste non publique** est punie d'une amende de 1500 euros (article R625-8-1 du code pénal).
- **L'injure sexiste publique** est punie d'une peine de 6 mois d'emprisonnement et de 22 500 euros d'amende (article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse).

VI – Focus sur les agressions sexuelles

L'agression sexuelle, autre que le viol, est un délit : « *Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.* » (Code pénal, article 222-22). « *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.* » (Code pénal, article 222-22-2).

Les agressions sexuelles peuvent être des attouchements sur une des parties du corps considérées comme intime (bouche, poitrine, cuisses, fesses, sexe). La notion de contrainte s'entend par le fait d'obliger une personne à faire une chose qu'elle ne ferait pas d'elle-même ou à subir une chose pour laquelle elle n'a pas expressément donné son accord. La notion de surprise caractérise la manière dont un acte est fait, de manière non prévisible et inattendue, ce qui peut provoquer un état de stupéfaction, voire de sidération chez la victime.

Quelques exemples : Un(e) collègue ou supérieur(e) hiérarchique bloque un agent contre un mur en lui touchant les fesses ; un(e) collègue, alors qu'il ou elle fait la bise à une autre personne, l'embrasse de manière inattendue sur la bouche ; un agent concentré(e) sur son travail ne voit pas arriver son ou sa collègue derrière elle qui lui touche les seins ; lors d'une réunion, un agent caresse de manière inopinée la cuisse de son ou sa

collègue ; un collègue sous prétexte de culture virile et de "blagues" entre hommes touche le sexe de son collègue.

Lorsque l'agression sexuelle consiste en un acte de pénétration sexuelle, il est **constitutif d'un viol**. Le viol est un crime défini par le code pénal comme « *tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise* ».

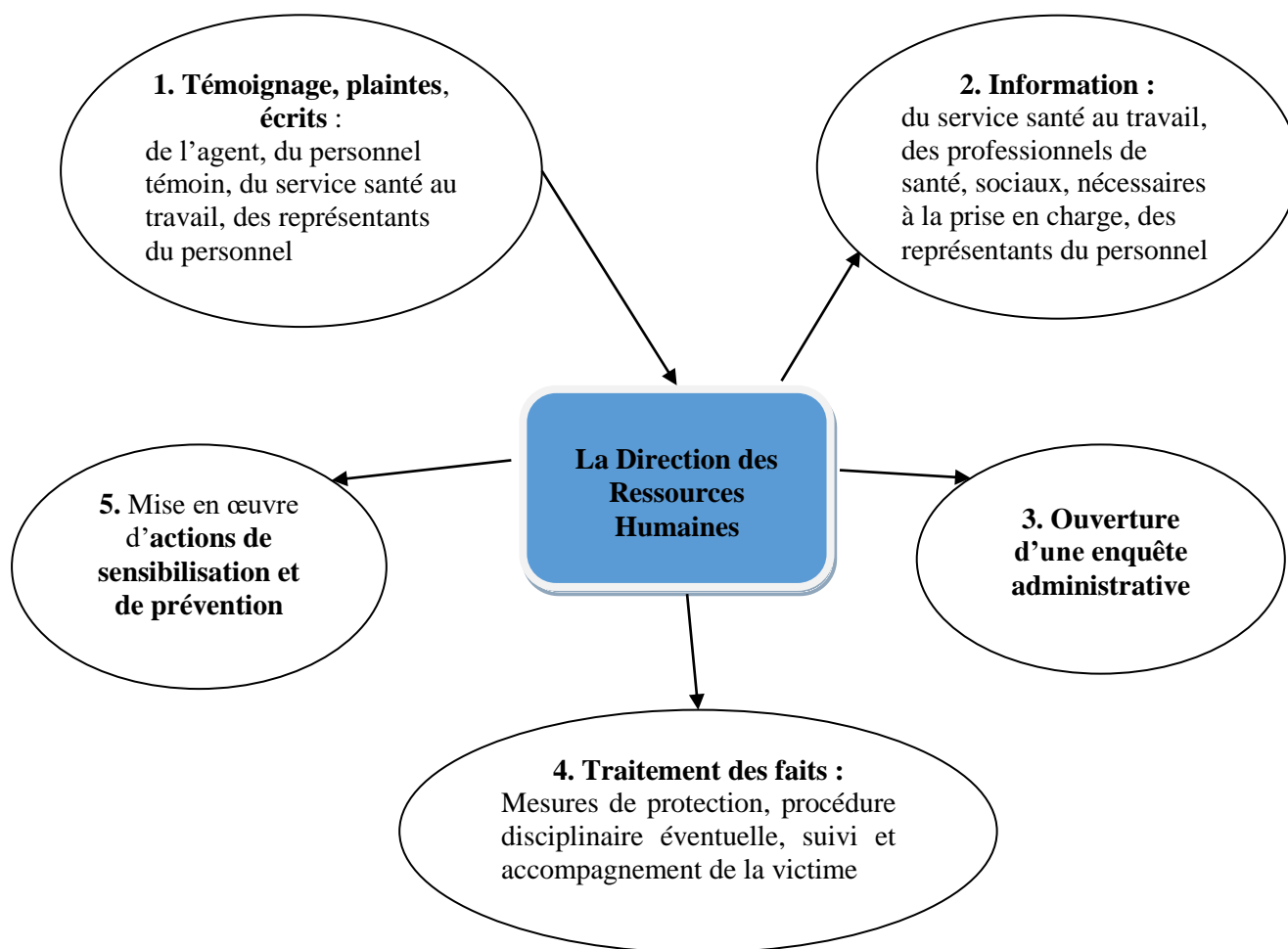
L'agression sexuelle est un délit dont la peine encourue est de **5 ans de réclusion et 75 000 € d'amende** – 10 ans et 150 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (articles 222-27 et suivants du code pénal).

Le viol un crime puni de 15 ans de réclusion, 20 ans en cas de circonstances aggravantes, 30 ans lorsqu'il a entraîné la mort de la victime, perpétué lorsqu'il est précédé, accompagné ou suivi de tortures ou d'actes de barbarie (Code pénal, article 222-22).

Pour ce qui est des agressions sexuelles (autre que le viol) sur personnes majeures, il y a prescription 6 années après les actes d'agression.

Si la personne subissant un viol est majeure au moment des faits, le code pénal retient une prescription de 20 années révolues. Celle-ci se décompte à partir de la date où le crime a eu lieu et non pas des premières démarches pour faire reconnaître l'infraction.

Annexe n° 2 – Fiche-réflexe : La procédure de traitement d'un signalement d'une situation de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes



1. Le signalement des faits et le recueil de la parole

La (ou les) personne(s) habilitée(s) de la Direction des Ressources Humaines reçoit, conformément au dispositif en place, la personne victime, **recueille des éléments nécessaires pour établir un rapport écrit circonstancié sur le processus ou les faits** : nature des faits, auteur(s) ou auteure(s) de l'incident, victime(s), heure, date, description des dommages subis (physiques, moraux, matériels, atteintes aux droits), suites immédiates données, plainte de la victime le cas échéant, témoignages de personnes présentes lors des faits, etc.

Le signalement doit être recueilli de façon formalisée en le consignait dans **un registre spécial** tenu sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines.

La **confidentialité** des données est un élément primordial ; il conviendra toutefois de déterminer dans quelles conditions elles pourront être partagées avec la hiérarchie.

Il peut être nécessaire à ce titre de **rassurer la personne victime** afin d'initier le dialogue avec elle, de la déculpabiliser, de lui rappeler ses droits (la loi interdit et punit les violences) et de l'informer des différents recours éventuels.

La personne victime ou le témoin peuvent être accompagnés : représentantes ou représentants du personnel, collègues de travail, etc.

Un **rapport détaillé des faits** doit être établi. Il est important d'être le plus précis possible et de préciser : le contexte (lieu, dates), les paroles et les gestes exacts de l'agent auteur(e) présumé(e), ses menaces et contraintes, les réactions et manifestations de refus de la victime.

Le récit doit décrire très précisément les violences (par exemple, ne pas écrire : « remarque déplacée » mais retranscrire les paroles exactes), noter également le ressenti et la répercussion des faits sur la victime, son environnement privé et professionnel.

Par exemple, seront mis en lumière les signes et changements éventuels d'attitude brutaux, inhabituels et disproportionnés pouvant se manifester chez la personne victime dans le cadre d'un contexte de travail, des comportements de repli (perte d'intérêt pour le travail demandé (retards répétés, absentéisme pour des raisons motivées ou non), une absence de concentration, un isolement au sein de l'environnement de travail, voire pire, un discours suicidaire : ou, à l'inverse, un surinvestissement dans le travail ; des réactions émotionnelles (colère), de l'agressivité à l'encontre d'autres agents ; des conduites addictives (consommation d'alcool, de médicaments, ou de produits psychotropes), etc.

2. L'information

La Direction des Ressources Humaines informe des situations et faits de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes :

- le service de santé au travail,
- les membres du Comité Social d'Etablissement (dans sa formation spécialisée, anciennement du CHSCT),
- éventuellement les professionnels de santé nécessaires à la prise en charge et à l'accompagnement de la victime.

La Direction des Ressources Humaines **établit un relais entre la personne victime et tout autre professionnel capable d'assurer un soutien à celle-ci** (médecin du travail ou infirmière de santé au travail, psychologue, assistant de service social, avocat, structures associatives spécialisées le cas échéant...). Elle peut également offrir d'accomplir certaines démarches au bénéfice de la personne victime (conseils, constitution de dossier, établissement de preuves, recherche de solutions...).

3. L'ouverture d'une enquête

Il s'agit ici d'établir la réalité et la véracité des accusations et des allégations recueillies afin à la fois de déterminer si elles sont ou non constitutives d'un des faits entrant dans le champ d'application du dispositif de signalement et d'envisager les suites à donner.

La réalisation d'une enquête interne peut ainsi **permettre d'établir le caractère justifié et proportionné d'une sanction disciplinaire prise à l'encontre la personne reconnue autrice des faits**. La procédure doit garantir l'objectivité et limiter les éventuels écarts, qui pourraient être contestés en cas de recours contentieux

L'enquête administrative n'est soumise à aucune règle ni aucun formalisme particulier, laissant la liberté à l'administration d'en définir les modalités dans le respect du cadre légal. Cependant, elle ne peut être diligentée que par l'autorité compétente : la Direction des Ressources Humaines, par délégation de la ou du chef(fe) d'établissement.

C'est un binôme constitué par le (ou la) Directeur(trice) des Ressources Humaines et l'Attaché(e) d'administration responsable du personnel non médical qui intervient en pratique pour mettre en œuvre l'enquête administrative. Lorsqu'un ou plusieurs personnels médicaux sont impliqués dans les faits, la Direction des Ressources Humaine peut utilement s'adjoindre la collaboration de la Direction des Affaires Médicales.

L'enquête se doit d'être conduite **en toute impartialité et en toute confidentialité**.

Le binôme peut auditionner séparément les personnes concernées afin de recueillir tous les éléments permettant d'établir la véracité des faits à l'origine du signalement. Ainsi, il pourra être procédé à l'audition : de la victime présumée, de la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée), de la

personne ou des personnes mises en cause, des témoins, des responsables hiérarchiques directs ou indirects de la victime présumée et de la personne ou des personnes mises en cause, de toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition apparaît souhaitable.

Il s'agit d'écouter l'ensemble des personnes concernées avec empathie, tout en gardant la distance nécessaire à l'atteinte des objectifs. **L'écoute doit demeurer neutre, impartiale et équitable** et il convient d'éviter de mettre en doute les propos des personnes auditionnées. Il convient de ne pas porter de jugement de valeur sur les éléments présentés, de ne pas mettre en cause la parole de l'interlocuteur(trice), ni de conforter ses propos.

En ce qui concerne l'auteur présumé ou auteure présumée, il est rappelé que **la présomption d'innocence s'applique**. Toute latitude doit être laissée à l'enquête administrative, sans que ne soit exercée une quelconque pression sur la victime ou les témoins ; dès lors, il peut être utile d'auditionner l'auteur(e) présumé(e) des faits le plus tardivement possible dans le déroulé de l'enquête.

Les témoins et éventuellement l'auteur présumé peuvent souffrir de la situation. Il peut être nécessaire de les accompagner le cas échéant.

Le rapport d'enquête rédigé par les personnes chargées de l'enquête administrative a vocation à rassembler : l'ensemble des procès-verbaux des auditions ; les conclusions de l'enquête. Ce rapport doit contenir toutes les informations recueillies à charge et à décharge au cours de l'enquête et répondre à la question de savoir si les faits signalés sont ou non caractérisés.

4. Le traitement

Si les faits de harcèlement sont établis, la Directrice des Ressources Humaines doit :

- **Prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la victime** : changement d'affectation de l'auteur(e) des faits, éviction de l'auteur(e) des faits de toutes fonctions managériales, mesure conservatoire à l'égard de l'auteur(e) telle que la suspension, etc.
- **Engager une procédure disciplinaire à l'égard de l'auteur(e) des faits**. L'agent est alors informé(e) de la procédure disciplinaire engagée à son encontre dans le respect des règles de procédure prévues à cet effet, garantissant le droit d'accéder intégralement à son dossier individuel et d'organiser et exercer sa défense.

Ces poursuites sont **indépendantes de la procédure judiciaire** éventuellement mise en œuvre ou non en parallèle.

Il est rappelé à ce titre que :

- La sanction disciplinaire peut se cumuler à la sanction pénale ;
- En cas de classement sans suite, non-lieu, ou relaxe par le juge pénal, l'employeur public peut tout de même prononcer une sanction disciplinaire ;
- Une sanction disciplinaire peut être prononcée alors même que la personne victime n'a pas porté plainte, ce qui procède de son choix le plus strict ;
- A l'inverse, une sanction disciplinaire doit obligatoirement être prononcée en cas de sanction pénale.

Si le rapport a à l'inverse conclu à l'absence des faits signalés, la personne qui a signalé ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire, sauf mauvaise foi avérée de sa part.

5. Le suivi

Le suivi passe par :

- la nécessité de garder le lien avec la personne victime lors de l'instruction de l'enquête interne ;
- l'information de la Direction des Ressources Humaines par la personne victime, si elle le souhaite, des suites données à la procédure pénale éventuellement ouverte ;
- L'analyse de l'événement et l'apport de mesures correctives immédiates et/ou différées au niveau de la cellule de gestion des risques, de la politique de l'établissement, du règlement intérieur de l'établissement ;

- la mise à jour éventuelle du programme annuel d'évaluation des risques professionnels, la formation des supérieurs hiérarchiques ;
- la mise en place de groupes de parole le cas échéant.

L'employeur met tout en œuvre pour faciliter la réintégration de la personne victime à son poste de travail.

Dans certains cas et avec l'accord de la personne victime, la réintégration de celle-ci dans le service d'origine n'est pas envisageable pour l'agent victime, fortement affecté(e) par l'expérience vécue. Dans ce cas, avec le soutien du médecin de prévention/ médecin du travail, un changement de poste de travail dans un autre service peut être envisagé.

6. Autres recours possibles pour la victime

- **Engager une procédure pénale en parallèle :**

Pour porter plainte :

- Se rendre au commissariat ou à la gendarmerie le plus proche de son domicile (ou du lieu de commission de l'infraction) ;
- Ecrire au Procureur de la République, ou se rendre sur place (Tribunal de Grande Instance) ;
- Déposer une plainte avec constitution de partie civile (pour obtenir, outre la condamnation du coupable, le versement de dommages et intérêts et pour avoir accès au dossier), soit sur place au commissariat ou à la gendarmerie, soit par courrier adressé au procureur.

Cette plainte enclenche une action judiciaire et peut aboutir à la condamnation pénale de l'auteur ou auteure des violences.

Toute personne qui porte plainte est considérée par la justice comme un témoin pouvant l'aider à poursuivre l'auteur ou auteure d'un crime ou d'un délit.

- Demander la **protection fonctionnelle** auprès du CH Auch qui peut ainsi octroyer l'assistance juridique.
- Possibilité de faire reconnaître les conséquences des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes sur son état de santé comme étant d'origine professionnelle, par le biais d'une **déclaration d'accident de travail**.
- **Engager une procédure contentieuse devant le juge administratif.**
La victime peut engager une action auprès du tribunal administratif contre le CH d'Auch, notamment si celui-ci n'a pas donné suite au signalement des faits. Ce recours est possible lorsque l'employeur sanctionne, licencie la victime ou ne réagit pas après avoir été informé des faits. Le Tribunal administratif peut notamment annuler la sanction disciplinaire, le refus de protection de la victime, prononcer la nullité du licenciement, réparer les préjudices subis par la victime.
- Possibilité de saisir le **Défenseur des droits**. L'agent victime peut le saisir directement. Il est indépendant et défend les droits de manière confidentielle et gratuite.

**Annexe n° 3 – Fiche-outil : Rapport circonstancié de signalement
d'un acte de violence, de discrimination,
de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes**
Compte rendu chronologique et détaillé des faits

Date du signalement :

Identité de la personne déclarante

Nom, Prénom :

Fonctions, Grade :

Unité Fonctionnelle, Service :

Nom et prénom du cadre :

Date ou période de l'événement :

Heure :

Lieu exact de survenue :

(Acte isolé ou répétitif)

Témoïn(s) : non oui

Si oui, Nom(s), prénom(s), fonctions et service(s) (si connus)

Circonstances détaillées des faits:

1. Description précise et chronologique des faits (sans interprétation ni jugement personnel) :

La situation / l'évènement se sont-ils déjà produits avant les faits décrits ?

2. Personnes concernées :

3. Auteur(s) présumé(s) des agissements à l'origine du signalement :

4. Préjudices subis par la personne victime (physique et/ou matériel et/ou moral et/ou psychologique) :

5. Ressenti et répercussions des faits sur la victime, son environnement privé et professionnel :

Arrêt de travail ? oui non (dates, périodes)

L'agent souhaite-t-il faire une déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle ?

oui non ne sait pas pour l'instant

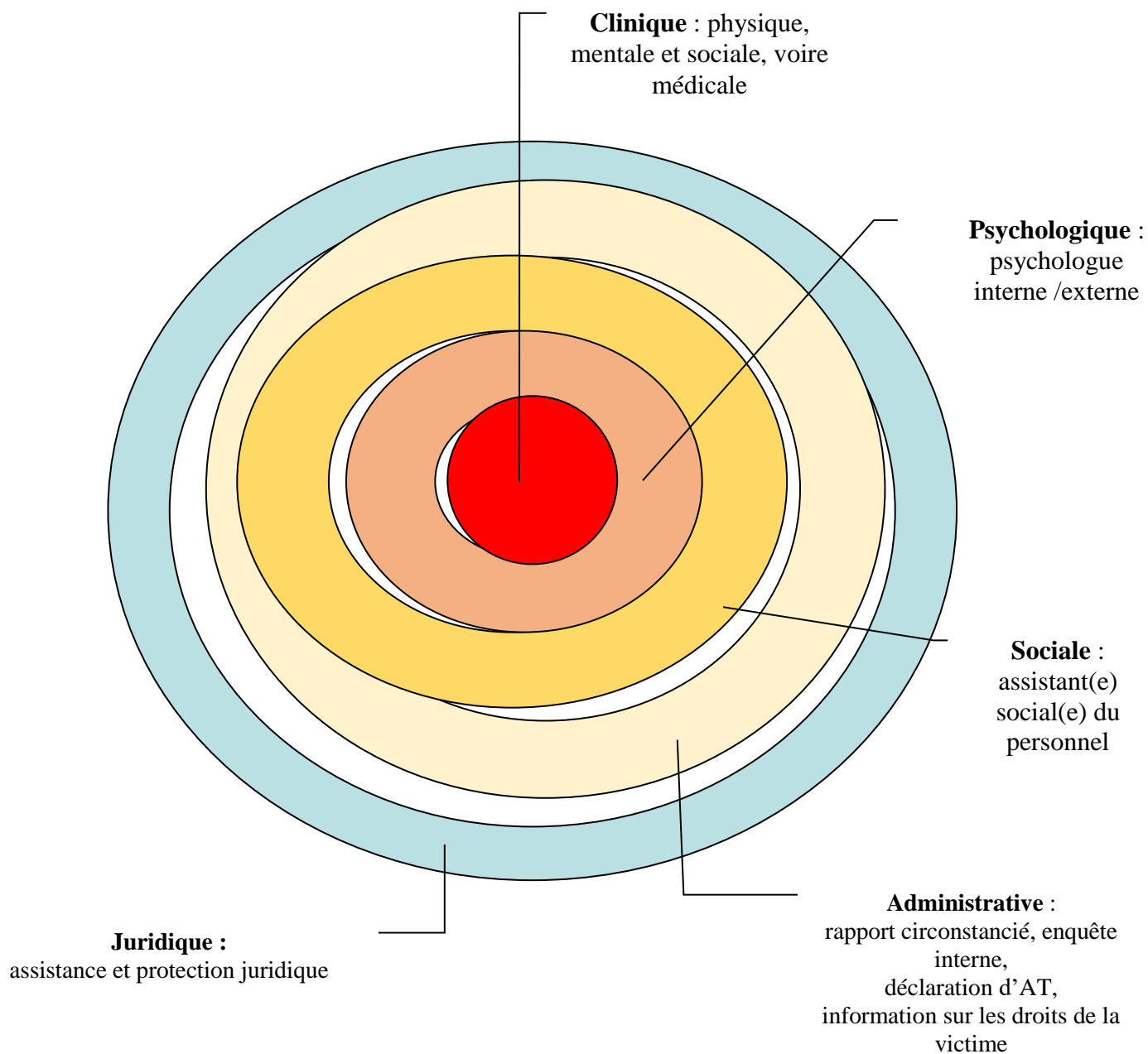
L'agent souhaite-t-il porter plainte ? oui non ne sait pas pour l'instant

L'agent souhaite-t-il demander la protection fonctionnelle ? oui non ne sait pas pour l'instant

Mesures prises et suites immédiates données :

Fait à Auch, le	
Entretien réalisé par :	
Nom et signature du (de la) déclarant(e)	
Nom et signature du	
ou des témoins	

Annexe n° 4 – Fiche-réflexe : Prise en charge de la victime ou du témoin



Annexe n° 5 - Fiche d'information : La protection fonctionnelle

Définition

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance due par l'administration à l'égard de **tout agent, fonctionnaire ou contractuel**, victime d'une infraction **dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions**.

L'administration doit protéger ses agents lorsqu'ils sont victimes des attaques suivantes (sauf en cas de faute personnelle de l'agent) :

- | | | | | |
|--|---|------------------------|--|----------------|
| • Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne | à | • Actes de harcèlement | | • Diffamations |
| • Violences | | • Menaces | | • Outrages |
| | | • Injures | | |

Les attaques peuvent être **physiques ou morales, écrites ou verbales**, adressées par courrier individuel à l'agent ou diffusées plus largement (tracts, médias...).

Elles peuvent émaner de personnes privées, d'usagers du service public, d'autres agents publics ou d'autorités de toute nature.

Elles peuvent avoir lieu pendant ou hors du temps de travail dès lors que le lien de causalité entre le dommage subi par l'agent (ou ses proches) et les fonctions qu'il exerce est établi.

Démarche

L'agent adresse sa demande de protection fonctionnelle auprès de la Direction des Ressources Humaines, **par écrit** obligatoirement. Aucun texte n'impose de délai pour demander la protection fonctionnelle. L'agent doit apporter la preuve des faits pour lesquels il demande la protection fonctionnelle.

En cas de refus, l'administration doit en informer l'agent par écrit, lui préciser les motifs de son refus et lui indiquer les voies et délais de recours. L'absence de réponse de l'administration dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande de protection fonctionnelle vaut décision implicite de refus.

En revanche, la protection fonctionnelle peut être **abrogée** si l'existence d'une faute personnelle de l'agent est révélée ultérieurement, ou si les faits invoqués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis.

Mise en œuvre de la protection fonctionnelle

1. L'administration doit prendre les mesures adéquates pour **faire cesser les attaques** dont est victime, ou pourrait être victime un agent (ou ses proches).

2. L'administration doit apporter son **assistance juridique** aux agents victimes (ou à leurs proches) bénéficiant de la protection fonctionnelle.

L'assistance juridique peut s'exercer de différentes manières :

- **Quand l'agent a déposé plainte**, l'administration l'aide financièrement à mener les actions en justice.

En pratique, la Direction des Ressources Humaines contacte l'assureur du Centre hospitalier, lequel se met en relation avec l'agent **pour lui proposer les services d'un avocat**, et ceci dès lors que le Procureur de la République a décidé d'instruire la plainte de l'agent (pas d'assistance juridique tant que la plainte n'est pas en phase d'instruction pénale, ou si la plainte est classée sans suite par le Procureur de la République).

Si l'agent décide de recourir à un avocat de son choix (différent de l'avocat proposé par l'assureur du Centre hospitalier), il doit en informer en amont la Direction des Ressources Humaines, **par écrit**, et en joignant à son courrier le **devis d'honoraires** transmis par son avocat.

Le Centre hospitalier peut, en fonction du montant du devis transmis, refuser la prise en charge financière de celui-ci ; il en informe alors l'agent par un écrit motivé.

Si le Centre hospitalier accepte de prendre en charge le devis transmis par l'agent, cet accord ne vaut que qu'à compter de la phase d'instruction pénale de la plainte (pas de prise en charge financière des frais d'avocat pour la phase de dépôt de plainte et tant que la plainte n'est pas en phase d'instruction, ou si la plainte est classée sans suite par le Procureur de la République).

L'accord de prise en charge financière notifié par le Centre hospitalier ne vaut que pour le seul devis transmis initialement. Si la procédure doit se poursuivre dans le temps, l'agent devra systématiquement soumettre en amont les devis de frais d'honoraires de son avocat (pour accord ou refus de l'administration), et ce pendant toute la durée de la procédure.

- **Si l'agent n'a pas engagé d'action en justice**, l'administration peut déposer plainte elle-même en se constituant *partie civile*, mais seulement si elle peut justifier qu'elle a également subi elle-même un préjudice.

L'administration peut par ailleurs refuser d'assister un agent si elle considère que l'action qu'il engage est inappropriée pour obtenir la réparation du préjudice.

3. L'administration doit réparer les préjudices subis par l'agent ou ses proches avant même toute action en justice contre l'auteur des faits.

- Pour les dommages matériels (vandalisme ou destruction d'objets personnels), l'administration indemnise l'agent dès lors qu'il fournit les pièces justificatives qu'elle lui demande.

Il n'est pas nécessaire d'identifier au préalable le ou les auteurs des faits.

- Les dommages corporels et personnels ouvrant droit à la fois à réparation pour les accidents de service et à la protection fonctionnelle doivent faire l'objet d'une déclaration d'accident de travail (ou de maladie professionnelle) dans les conditions de droit commun.

Toutefois, l'agent peut également engager une action en justice contre son agresseur en vue d'obtenir une réparation complémentaire et bénéficier dans ce cadre de l'assistance juridique de son administration.

Annexe n° 6 - Fiche d'information : Le droit de retrait – Le devoir d'alerte

Le droit de retrait

Tout agent qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un **danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**, ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection (Code du travail, art. L.4131-1) :

- doit tout d'abord alerter immédiatement son supérieur hiérarchique,
- a ensuite droit de se retirer de cette situation de travail jusqu'au rétablissement de la situation normale :
 - sans encourir ni sanction, ni retenue de rémunération,
 - et à condition de ne pas créer pour autrui un nouveau danger.

Il peut aussi informer un représentant du personnel (membre du Comité Social d'Etablissement). Celui-ci alerte immédiatement la Direction de l'établissement et consigne l'événement dans un registre spécial tenu sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines. Ce **registre des dangers graves et imminents** est tenu à la disposition des membres du Comité Social d'Etablissement et de l'inspection du travail.

Toute mention figurant sur ce registre doit être datée et signée et comporter les informations suivantes :

- Indication des postes de travail concernés,
- Nature et cause du danger,
- Nom de la ou des personnes exposées,
- Mesures prises par la Direction ou l'encadrement pour y remédier.

Le **droit de retrait** constitue pour l'agent un droit et non une obligation.

Des arrêtés ministériels fixent les missions incompatibles avec l'exercice du droit de retrait, car il compromettrait l'exécution même de ces missions. Cela concerne notamment les missions de secours et de sécurité des personnes et des biens.

En cas de retrait exercé de manière injustifiée : le chef d'établissement est en droit d'opérer une retenue sur salaire, même si l'agent reste à sa disposition pour occuper un autre poste de travail. La décision d'opérer une retenue sur salaire n'a pas à être préalablement autorisée par un juge.

Le cas échéant, l'agent peut également faire l'objet de sanctions disciplinaires, voire même d'un licenciement lorsque son attitude peut s'analyser en une insubordination ou un acte d'indiscipline.

Le devoir d'alerte

L'obligation de signalement : l'agent signale immédiatement au chef d'établissement ou à son représentant ou à un membre du Comité Social d'Etablissement toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

Le signalement peut être effectué verbalement ou par écrit.

L'obligation d'informer porte sur la situation de danger grave et imminent et non sur l'exercice du droit de retrait. L'obligation d'alerter est toutefois le **préalable à l'exercice du droit de retrait**.

Conséquences du signalement

Le signalement d'un danger grave et imminent transmis soit par l'agent directement concerné soit par un membre du Comité Social d'Etablissement comporte différentes conséquences :

- le membre du Comité Social d'Etablissement éventuellement prévenu pourra être à l'origine de la procédure d'alerte qui relève de la compétence du CSE ;

- le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans un registre spécial tenu sous la responsabilité de l'autorité en charge de la protection des agents ;
- le chef d'établissement ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête. Si le signalement émane d'un membre du CSE, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CSE est en tout état de cause préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause
- En toute hypothèse, le chef d'établissement doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent (Code du travail, art. L. 4132-5), le CSE compétent en étant informé (Code du travail, art. L. 4133-1 et L. 4133-2).
- Tenu à une obligation de sécurité de résultat, le chef d'établissement porte l'entière responsabilité de juger si la situation de danger grave et imminent existe ou non. Sa responsabilité civile et pénale est engagée et sa faute inexcusable peut être reconnue en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle consécutif(ve).

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la manière de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, le chef d'établissement a l'obligation de réunir d'urgence le CSE, au plus tard dans les 24 heures. L'inspecteur du travail territorialement compétent et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie en sont immédiatement informés et peuvent assister à titre consultatif à la réunion de ce CSE (Code du travail, art. L. 4132-3).

En dernier ressort, le chef d'établissement arrête les mesures à prendre, et met, si nécessaire, en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre des procédures statutaires, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur. L'inspecteur du travail met en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2 du code du travail (Code du travail, art. L. 4132-4).



FICHES REFLEXES
sur la conduite à tenir dans les situations de VIOLENCE
en établissements publics, sanitaire et médico-social

METHODOLOGIE

Un groupe de travail a été constitué à l'initiative de la Fédération Hospitalière de France et de l'Observatoire National des Violences en milieu de Santé de la Direction Générale de l'Offre de Soins.

Ce groupe s'est voulu hétérogène, accueillant à la fois des personnels de direction, des responsables de sécurité, des représentants des usagers et des personnels soignants exerçant sur le terrain ou exerçant dans un service ou en tant que cadre de proximité, afin d'appréhender au plus près, et le plus concrètement possible, les difficultés pratiques rencontrées par le personnel d'encadrement et les victimes de violences au sein des établissements somatiques ou psychiatriques, quelle que soit la taille de ces structures.

La MACSF, tant par sa relecture à travers le prisme juridique des dossiers pour lesquels elle a eu à intervenir, que par ses conseils en communication, a permis d'enrichir la réflexion et l'approche de cette démarche; une démarche tournée entièrement vers les intérêts des victimes de violences à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions hospitalières, et des patients pris en charge au sein d'un établissement.

Objectifs du groupe de travail

- Elaborer des fiches techniques de conduite à tenir en cas de faits de violence au sein d'un ES (réactions à avoir, démarches à suivre, mesures à mettre en place, etc...)

Périmètre du travail

- Délimitation du cadre d'intervention. Il s'agit de savoir réagir à la survenance d'un fait de violence, mais non de prévenir le risque, de traiter de la maltraitance, ou de la souffrance (ce point pouvant faire l'objet d'un autre dossier axé sur la prévention des situations de violence au sein des établissements)

3 grands axes de travail

- les faits de violence à l'égard d'un **personnel de santé** (y compris les membres de la direction et du corps médical), dans le cadre de son exercice **professionnel** ou à l'occasion de son exercice **professionnel**
- les faits de violence accomplis par un tiers à l'égard d'un **patient ou d'un résident pris en charge** dans une institution sanitaire et/ou médico-sociale
- les faits de violence à l'égard de **populations spécifiques** : mineurs, personnes sous **tutelle ou curatelle** (personnes âgées, handicapées, santé mentale), hospitalisés MCO, détenus.

Quatre fiches sont proposées:

- *une fiche à destination de l'encadrement lorsque le personnel est victime* : membre de l'équipe de direction, cadre de proximité, cadre supérieur
- *une fiche à destination de l'encadrement lorsque le patient est victime*
- *une fiche à destination de l'agent victime* dans son exercice professionnel
- *une fiche à destination du patient victime* à l'occasion de sa prise en charge au sein d'un établissement de soins.

SOMMAIRE

Chaque fiche est construite selon le modèle suivant :

- I - Définition de la violence
- II - Prise en charge de la victime
- III - Procédures à mettre en œuvre
- IV - Suites et suivi de la démarche
- V - Cadre juridique

Annexes :

Annexe 1 - Assistance de l'administration pour le dépôt de plainte – *La protection fonctionnelle des agents publics*

Annexe 2 - Rapport circonstancié – *Proposition de modèle-type*

Annexe 3 - Prévention des violences en milieu hospitalier : l'ONVS, pour une politique volontariste mise en place par le ministère de la santé

Annexe 4 - Fiche de déclaration auprès de l'Observatoire National des Violences en milieu de Santé

Annexe 5 - Protocole du 10 juin 2010 relatif à la sécurité au sein des établissements de santé publics et privés

Annexe 6 - Article 40 du CPP : obligation de signalement de certains faits auprès de l'autorité judiciaire - *La conciliation entre le secret professionnel et l'article 40 du CPP*

Glossaire :

ES : Etablissement de santé

CHSCT : Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail

ONVH : Observatoire national des violences en milieu hospitalier

ARS : Agence régionale de santé

CPP : Code de procédure pénale

CRUQPC : Commission de relation avec les usagers et qualité de la prise en charge

ASE : Aide social à l'enfance

PMI : Protection maternelle et infantile

PN : Police nationale

GN : Gendarmerie nationale

CSP : Code de la santé publique

AT : Accident du travail

CM : Certificat Médical

CML : Certificat Médico-légal

PREAMBULE

Une question récurrente fait régulièrement l'objet de dossiers de presse, tout en mettant en exergue les difficultés quotidiennes vécues par les professionnels de santé dans l'exercice de leurs fonctions de soignants : celle relative au phénomène de violence au sein de l'hôpital, et plus généralement au sein des établissements de santé.

L'hôpital, institution ouverte à tous au nom du principe d'égalité, ouverte à tout moment au nom du principe de continuité, confronte notre service public de santé à toutes les formes de violence que connaît notre société.

Or cette violence, rendue plus visible au travers des politiques de prévention et de gestion des violences déployées par le Ministère de la Santé depuis plusieurs années et appuyées par les actions mises en œuvre par les structures que sont la Fédération hospitalière de France (FHF) et la MACSF, remet en cause les modes de fonctionnement des établissements et interroge sur les organisations en place, d'autant plus qu'elle induit un risque psycho social pour les professionnels touchés, et influe directement sur la qualité de l'accueil et des soins dispensés.

Aujourd'hui, s'il apparaît évident que l'hôpital doit assurer dans son enceinte la sécurité des biens et des personnes, il doit aussi intervenir lorsque son personnel se trouve confronté à une vulnérabilité certaine (injures, menaces), ou s'est retrouvé confronté à une dangerosité exprimée (violences physiques ou matérielles), quel que soit l'auteur de ces actes.

Les analyses statistiques menées par l'Observatoire National des Violences en milieu de Santé au sein de la DGOS, sur les plaintes déposées par les professionnels de santé victimes de violences à l'occasion de leur exercice professionnel met en évidence une sous-déclaration (12% de plaintes au plan national). Pourtant la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a prévu une garantie de protection à l'occasion de leur fonction, appuyée par la circulaire 2158 du 05 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat (protection juridique par la collectivité publique employeur pouvant comprendre notamment l'assistance d'un avocat).

Si les protocoles entre les ministères de l'Intérieur, de la Justice et de la Santé doivent faciliter concrètement les dépôts de plaintes par les victimes (domiciliation de la victime à son adresse professionnelle, prise de rendez-vous auprès de l'officier de police, information des suites judiciaires données), il semble que la méconnaissance de l'ensemble des dispositions législatives ou réglementaires par le personnel, le freine dans la mise en œuvre du respect de ses droits et dans l'accompagnement dont il peut bénéficier.

C'est pour l'ensemble de ces raisons que la Fédération Hospitalière de France et la Direction Générale de l'Organisation et des Soins, au travers de l'Observatoire National des Violences en milieu de Santé, ont réalisé ce « kit réflexe » composé de fiches techniques ayant pour objectif de communiquer des actions réflexe, d'une part aux équipes d'encadrement confrontées à des soignants ou des patients victimes de violence, d'autre part aux victimes elles-mêmes.

Pour ce faire, la FHF, et l'ONVS se sont appuyés sur l'analyse des procédures judiciaires réalisées par la MACSF dans le cadre de sa mission d'assistance auprès des professionnels de santé.

La FHF témoigne ainsi de sa volonté d'aider et de soutenir dans leur démarche les établissements de santé : équipes de direction, équipe d'encadrement, personnels et patients.

anne-marie.dore@fhf.fr

fabienne.guerrieri@sante.gouv.fr
dgos-onvs@sante.gouv.fr

Groupe de travail FHF sur la violence

NOM	PRENOM	FONCTION	ETABLISSEMENT	MAIL
BICHIER	Edouard	Médecin	CH de Saumur / SG conférence des présidents de CME de CH	Edouard.bichier@ch-saumur.fr
BROWNE	Gérard	Conseiller pour la Sécurité auprès du Directeur général	AP-HP	Gerard.browne@sap.aphp.fr
BURCKEL	Laurent	Directeur adjoint Direction sanitaire et sociale	CH Sud-Francilien - Evry	laurent.burckel@ch-sud-francilien.fr
CAZENAVE	Bernard	Médecin pédopsychiatre	CH Bordeaux	bcazenave@ch-perrens.fr
DECROIX	Germain	Juriste	Groupe MACSF	germain.decroix@lesou.macsf.fr
DORE	Anne-Marie	Directrice des soins	FHF	am.dore@fhf.fr
DREYER	Véronique	Directrice des soins	CPO d'Alençon / AFDS	dreyer.v@cpo-alencon.net
ESCOFFIER	Michel	Directeur des soins	CH Bordeaux	mescoffier@ch-perrens.fr
GARAUD	Patrick	Responsable de la sûreté	CHU Rouen	Patrick.Garaud@chu-rouen.fr
GUERRIERI	Fabienne	Commissaire divisionnaire	Chargée de mission ONVS - DGOS	Fabienne.guerrieri@sante.gouv.fr
HEMERY	Arnaud	Responsable de la sûreté	CHU Rouen	Arnaud.Hemery@chu-rouen.fr
LASSELIN	Charles	Directeur	Maison de retraite La Seigneurie	c.lasselin@la-seigneurie.fr
MALECHAUX	Christine	Cadre - Direction des soins	CHI des Portes de l'Oise	christine.malechaux@chi-desportesdeloise.fr
MOUTIER	Rachel	Chargé de mission	Le défenseur des droits	rachel.moutier@defenseurdesdroits.fr
RAMBAUD	Claude	Présidente	LE LIEN	reseauante@hotmail.fr

La violence en établissement de santé ou médico-social

J'encadre un personnel victime



Vous êtes personnel d'encadrement : l'un de vos agents a été victime de violence au sein de votre établissement.

Quelle prise en charge pour la victime ?

De quelle violence parle-t-on ?

Un acte de violence recouvre tout événement, agression, parole, comportement blessant qui porte atteinte :

- à l'intégrité physique et/ou psychique des personnels,
- aux biens des personnels et/ou au bon fonctionnement des services.

L'infraction peut être :

- un crime ou sa tentative (homicide, viol, vol à main armée...),
- un délit ou sa tentative (vol, escroquerie, violence, harcèlement, dégradation...),
- une contravention (insulte, menace...).

Le préjudice peut être :

- physique ou psychique (blessure et, de manière générale, toute atteinte à la santé, à l'intégrité physique ou mentale d'une personne),
- moral (préjudice non économique et non matériel subi par la victime),
- matériel (dégât et dégradation matériels, véhicule brûlé, vêtement déchiré, lunette détériorée...).

Lorsqu'un agent est victime dans son exercice professionnel, sa prise en charge se fait à plusieurs niveaux :

Clinique

La prise en charge est physique et rapide, voire médicalisée, en vue de l'orientation de la victime selon son état de santé et son choix d'établissement. Un examen médico-légal est alors demandé, les renseignements utiles recueillis, les éléments de preuve conservés, les traces et les indices préservés.

Psychologique et sociale

La prise en charge est immédiate et systématique, selon la procédure formalisée par l'établissement.

Administrative

La prise en charge s'effectue en plusieurs étapes :

- remplir la fiche d'événement indésirable et rédiger un rapport circonstancié,
- constituer un dossier d'accident du travail
- informer la victime sur ses droits (notamment la possibilité de prendre contact avec le défenseur des droits),
- constituer un dossier sinistre par l'établissement.

Juridique

La prise en charge porte sur l'assistance de l'administration pour le dépôt de plainte (cf. annexe 1), voire sur l'assistance et la protection juridiques avec mise à disposition d'un avocat et sa prise en charge financière par l'établissement.

Quelles procédures à mettre en œuvre ?

En tant que représentant de l'encadrement (membre de l'équipe de direction, cadre de proximité, cadre supérieur), vous devez suivre les procédures suivantes.

En cas de procédure judiciaire à mettre en œuvre

- prendre rendez-vous avec les forces de l'ordre le plus rapidement possible (cf. annexe 5)
- garantir le dépôt de plainte par la victime et/ou l'établissement
- respecter l'obligation générale de l'article 40 du code de procédure pénale (cf. annexe 6)

En interne

- assurer les mesures de protection de la victime
- mettre en place une cellule de crise et de communication selon la situation
- prendre une sanction disciplinaire à l'égard de l'auteur du fait de violence si celui-ci est agent de l'établissement (avec renvoi au règlement intérieur, à réévaluer si besoin)
- rédiger un rapport d'imputabilité au service (cf. annexe 2)
- saisir les instances concernées (CHSCT-médecine de santé au travail)

En externe

- diffuser l'information de l'événement à l'ARS (selon le type d'événement)
- adresser une fiche de déclaration à l'ONVS (cf. annexe 4)

Un cadre juridique à vos côtés

Loi du 13 juillet 1983 – Article 11

Devoir de protection de l'administration à l'égard des agents de la collectivité publique

Code de la santé publique – Article L6143-7 (modifié par la loi de janvier 1994)

Compétence du directeur d'établissement vis-à-vis de l'ordre et de la discipline de l'établissement

Loi du 18 mars 2003

Correctionnalisation de toutes les violences commises à l'encontre des personnels de santé

Loi du 5 mars 2007

Articles 44 – 48 et 54 du code pénal
Aggravation des peines

Quelles suites ?

Le suivi constitue l'appui indispensable d'une lutte efficace contre les violences en milieu hospitalier. Il passe par :

- la nécessité de garder le lien avec la victime lors de l'instruction de la plainte,
- l'information de l'établissement par la victime des suites données à la procédure,
- l'analyse de l'événement et l'apport de mesures correctives immédiates et/ou différées au niveau de la cellule de gestion des risques, de la politique de l'établissement, du règlement intérieur de l'établissement,
- la formation et l'information sur la communication en cas de fait de violence,
- la mise en place de groupes de parole.

Plus d'informations : www.sante.gouv.fr/onvs



Direction générale de l'offre de soins



Avec la participation de



La violence en établissement de santé ou médico-social

J'assiste un patient victime



Vous êtes personnel d'encadrement : un patient, un proche ou son représentant légal a été victime de violence au sein de votre établissement.

Quelle prise en charge pour la victime ?

De quelle violence parle-t-on ?

Un acte de violence recouvre tout événement, agression, parole, comportement blessant qui porte atteinte :

- à l'intégrité physique et/ou psychique des personnels,
- aux biens des personnels et/ou au bon fonctionnement des services.

L'infraction peut être :

- un crime ou sa tentative (homicide, viol, vol à main armée...),
- un délit ou sa tentative (vol, escroquerie, violence, harcèlement, dégradation...),
- une contravention (insulte, menace...).

Le préjudice peut être :

- physique ou psychique (blessure et, de manière générale, toute atteinte à la santé, à l'intégrité physique ou mentale d'une personne),
- moral (préjudice non économique et non matériel subi par la victime),
- matériel (dégât et dégradation matériels, véhicule brûlé, vêtement déchiré, lunette détériorée...).

Lorsqu'un patient est victime, la prise en charge se fait à plusieurs niveaux :

Clinique

La prise en charge est physique et rapide, voire médicalisée, en vue de l'orientation de la victime selon son état de santé et son choix d'établissement. Un examen médico-légal est alors demandé, les renseignements utiles recueillis, les éléments de preuve conservés, les traces et les indices préservés.

Psychologique et sociale

La prise en charge est immédiate et systématique, selon la procédure formalisée par l'établissement.

Administrative

- vérifier que le dossier patient est renseigné,
- remplir la fiche d'événement indésirable,
- rédiger un rapport circonstancié,
- faire appel à un interprète, si nécessaire,
- informer la victime sur ses droits, via la CRUQ-PC (médiateur médical et non médical) et le défenseur des droits,
- constituer un dossier sinistre par l'établissement.

Juridique

La prise en charge porte sur l'assistance de l'administration pour le dépôt de plainte (cf. annexe 1), et sur l'information de la victime quant à ses droits à indemnisation.

Quelles procédures à mettre en œuvre ?

En tant que représentant de l'encadrement (membre de l'équipe de direction, cadre de proximité, cadre supérieur), vous devez suivre les procédures suivantes.

En cas de procédure judiciaire à mettre en œuvre

- prendre rendez-vous avec les forces de l'ordre le plus rapidement possible (cf. annexe 5)
- garantir le dépôt de plainte par la victime et/ou l'établissement
- respecter l'obligation générale de l'article 40 du code de procédure pénale (cf. annexe 6)

En interne

- assurer les mesures de protection de la victime
- mettre en place une cellule de crise et de communication selon la situation
- prendre une sanction disciplinaire à l'égard de l'auteur du fait de violence si celui-ci est agent de l'établissement (avec renvoi au règlement intérieur, à réévaluer si besoin)
- rédiger un rapport d'imputabilité au service (cf. annexe 2)
- saisir les instances concernées (CHSCT-médecine de santé au travail)

En externe

- diffuser l'information de l'événement à l'ARS (selon le type d'événement)
- adresser une fiche de déclaration à l'ONVS (cf. annexe 4)

Un cadre juridique à vos côtés

Loi du 4 mars 2002
Charte du patient hospitalisé

Circulaire DHOS/E1/DGS/2006/90
du 2 mars 2006
Droits des personnes hospitalisées

Code de la santé publique – Article L.1113-1
Sécurité des biens garantie au sein
des établissements de santé

Code de procédure pénale
Articles 40-4 et 53-1

Quelles suites ?

Le suivi constitue l'appui indispensable d'une lutte efficace contre les violences en milieu hospitalier. Il passe par :

- l'instruction de la plainte : la victime doit informer l'établissement de l'évolution de sa procédure, de manière à garder le lien,
- l'analyse de l'événement et l'apport de mesures correctives immédiates et/ou différées au niveau de la cellule de gestion des risques, de la politique de l'établissement, du règlement intérieur de l'établissement,
- la formation et l'information sur la communication en cas de fait de violence,
- la mise en place de groupes de parole.

	Majeur protégé	Mineur	Personne vulnérable	Personne détenue	Militaire
Personne à prévenir	Tuteur ou curateur	Titulaires de l'autorité parentale	personne de confiance et/ou famille	Etablissement pénitentiaire	Autorité de rattachement ou GN territoriale
Autorité administrative à contacter si besoin		ASE PMI	Structure d'accueil	Etablissement pénitentiaire	Autorité de rattachement ou GN territoriale
Autorité judiciaire à contacter si besoin	Juge des tutelles	Juge pour enfant ou procureur de la République	Procureur de la République selon le cas		

Plus d'informations : www.sante.gouv.fr/onvs



Direction générale de l'offre de soins



Avec la participation de



La violence en établissement de santé ou médico-social

Je suis un personnel victime



Vous êtes personnel d'un établissement public de santé ou médico-social : vous avez été victime d'un acte de violence.

Quelle prise en charge pour la victime ?

De quelle violence parle-t-on ?

Un acte de violence recouvre tout événement, agression, parole, comportement blessant qui porte atteinte :

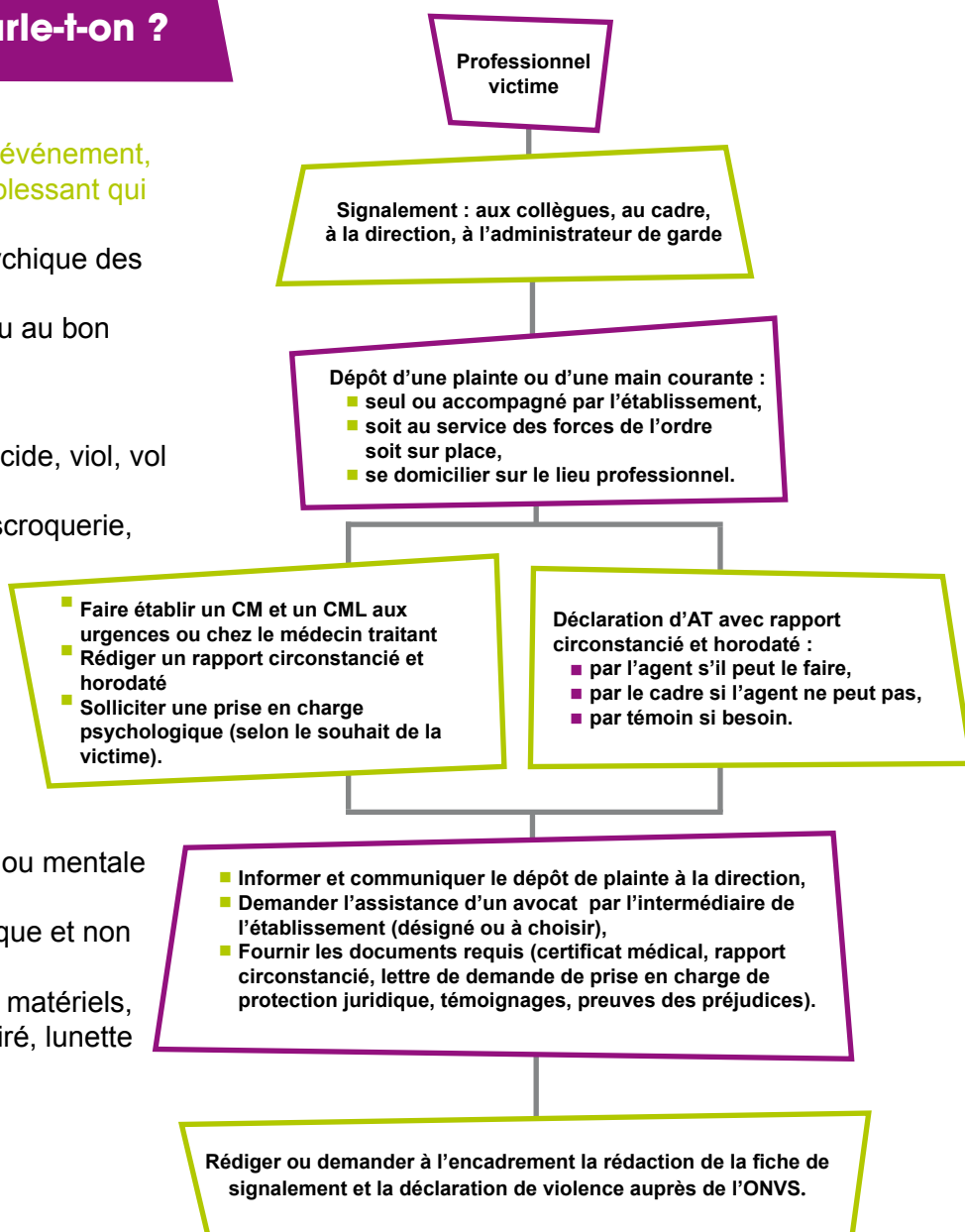
- à l'intégrité physique et/ou psychique des personnels,
- aux biens des personnels et/ou au bon fonctionnement des services.

L'infraction peut être :

- un crime ou sa tentative (homicide, viol, vol à main armée...),
- un délit ou sa tentative (vol, escroquerie, violence, harcèlement, dégradation...),
- une contravention (insulte, menace...).

Le préjudice peut être :

- physique ou psychique (blessure et, de manière générale, toute atteinte à la santé, à l'intégrité physique ou mentale d'une personne),
- moral (préjudice non économique et non matériel subi par la victime),
- matériel (dégât et dégradation matériels, véhicule brûlé, vêtement déchiré, lunette détériorée....).



Quelles suites ?

Le suivi constitue l'appui indispensable d'une lutte efficace contre les violences en milieu hospitalier.

L'agent victime doit systématiquement :

- informer son établissement de toutes les suites procédurales dont il aura connaissance (convocation, factures, etc..)
- transmettre ses informations à son établissement ou à l'avocat mandaté.

L'agent peut solliciter, même plusieurs semaines suivant l'événement :

- une aide, un soutien, un accompagnement social et/ou psychologique,
- sa participation à des groupes de parole,
- une indemnisation de ses préjudices auprès de l'administration de son établissement.

Enfin, l'agent peut solliciter l'indemnisation de ses préjudices auprès de l'administration de son établissement.

Un cadre juridique à vos côtés

Loi du 13 juillet 1983 – Article 11
Devoir de protection de l'administration à l'égard des agents de la collectivité publique

Code de la santé publique – Article L6143-7 (modifié par la loi de janvier 1994)
Compétence du directeur d'établissement vis-à-vis de l'ordre et de la discipline de l'établissement

Loi du 18 mars 2003
Correctionnalisation de toutes les violences commises à l'encontre des personnels de santé

Loi du 5 mars 2007
Articles 44 – 48 et 54 du code pénal
Aggravation des peines

Code de procédure pénale
Articles 40-4 et 53-1

Articles 15-3 du CPP
Obligation de réceptionner la plainte quelque soit le lieu de commission des faits

Mes notes :

Plus d'informations : www.sante.gouv.fr/onvs



Direction générale de l'offre de soins



Avec la participation de



La violence en établissement de santé ou médico-social

Je suis un patient victime



Vous êtes un patient, un proche ou un représentant légal du patient : vous avez été victime de violence au sein d'un établissement de santé.

De quelle violence parle-t-on ?

Un acte de violence recouvre tout événement, agression, parole, comportement blessant qui porte atteinte :

- à l'intégrité physique et/ou psychique des personnels,
- aux biens des personnels et/ou au bon fonctionnement des services.

L'infraction peut être :

- un crime ou sa tentative (homicide, viol, vol à main armée...),
- un délit ou sa tentative (vol, escroquerie, violence, harcèlement, dégradation...),
- une contravention (insulte, menace...).

Le préjudice peut être :

- physique ou psychique (blessure et, de manière générale, toute atteinte à la santé, à l'intégrité physique ou mentale d'une personne),
- moral (préjudice non économique et non matériel subi par la victime),
- matériel (dégât et dégradation matériels, véhicule brûlé, vêtement déchiré, lunette détériorée...).

Un cadre juridique à vos côtés

Loi du 4 mars 2002

Charte du patient hospitalisé

Circulaire DHOS/E1/DGS/2006/90

du 2 mars 2006

Droits des personnes hospitalisées

Code de la santé publique – Article L.1113-1

Sécurité des biens garantie au sein des établissements de santé

Code de procédure pénale

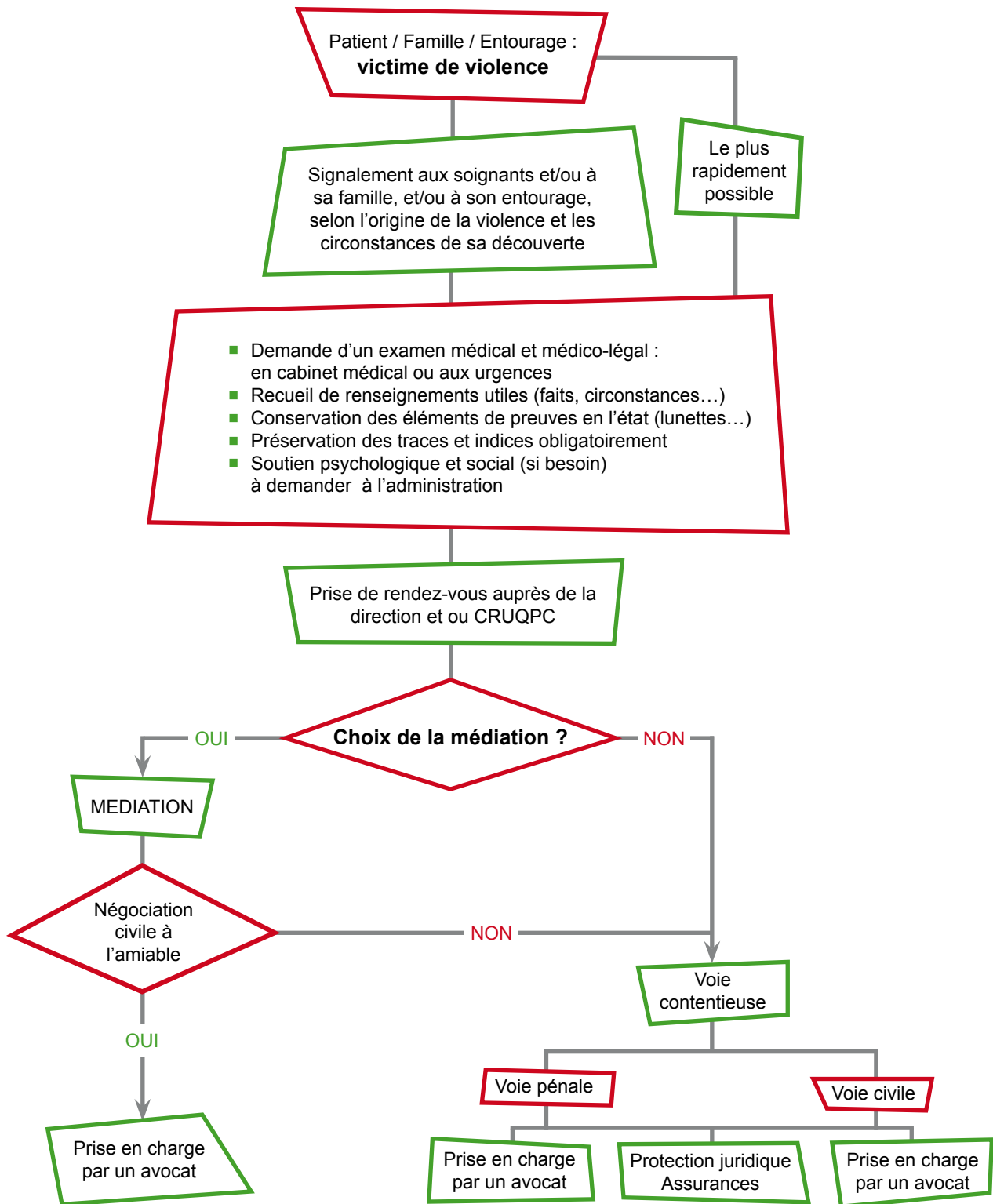
Articles 40-4 et 53-1

L'article 40-4 a été créé par la loi n°2004-204 du 9 mars 2004. Lorsque la victime souhaite se constituer partie civile et demande la désignation d'un avocat après avoir été informée de ce droit en application du 3° des articles 53-1 et 75, le procureur de la République, avisé par l'officier ou l'agent de police judiciaire, en informe sans délai le bâtonnier de l'ordre des avocats, s'il décide de mettre l'action publique en mouvement. Dans le cas contraire, il indique à la victime, en l'avisant du classement de sa plainte, qu'elle peut directement adresser sa demande de désignation auprès du bâtonnier si elle maintient son intention d'obtenir la réparation de son préjudice.

Articles 15-3 du CPP

Obligation de réceptionner la plainte quelque soit le lieu de commission des faits

Quelles démarches pour la victime ?



Plus d'informations : www.sante.gouv.fr/onvs



Direction générale de l'offre de soins



Avec la participation de



Annexe 1

Assistance de l'administration pour le dépôt de plainte **La protection fonctionnelle des agents publics**

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a prévu en faveur des fonctionnaires et agents non titulaires une garantie de protection à l'occasion de leurs fonctions.

Le principe de la protection fonctionnelle est posé par l'article 11 de cette loi, dont le premier alinéa dispose que : « Les fonctionnaires bénéficient; à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales ». Cette protection est justifiée par la nature spécifique des missions confiées aux agents publics qui les exposent parfois, dans l'exercice de leurs fonctions, à des relations conflictuelles avec les usagers du service public et qui leur confèrent des prérogatives pouvant déboucher sur la mise en cause de leur responsabilité personnelle, civile ou pénale.

La protection est due aux agents publics **dans deux types de situations.**

En premier lieu, les agents publics bénéficient de la **protection de l'administration contre les attaques dont ils sont victimes à l'occasion de leurs fonctions.** Ainsi en dispose le troisième alinéa de l'article 11 « La collectivité publique est tenue de **protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait; injures, diffamations ou outrages** dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté».

En second lieu, les agents publics, y compris les anciens agents publics, sont **protégés par l'administration lorsque leur responsabilité pénale est mise en cause à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions.** Le quatrième alinéa de l'article 11, introduit par la loi n° 96-1 093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, prévoit que « la collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle ».

En dehors de ces hypothèses, les agents publics bénéficient d'une garantie contre les condamnations civiles prononcées à raison d'une faute de service. Le deuxième alinéa de l'article 11 dispose en effet que: «Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour une faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit; dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui ».

La circulaire n° 2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat qui précise les conditions et les modalités de mise en œuvre d'une part de la protection fonctionnelle et d'autre part de la garantie civile au bénéfice des agents publics relevant de la fonction publique de l'Etat peut utilement être utilisée dans la fonction publique hospitalière. De même, **pour les personnels médicaux hospitaliers et les praticiens en formation qui ne relèvent pas du statut général**, en l'absence de dispositions statutaires spécifiques les concernant, le droit à la protection juridique par la collectivité publique employeur étant considéré par le juge comme un principe général du droit, doit également leur être appliqué.

ONVH-2011

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

PERSONNES MISES EN CAUSE :

.....
.....
.....

PREJUDICES SUBIS PAR LA VICTIME (PHYSIQUE ET/OU MATERIEL) :

.....
.....
.....

MATERIEL UTILISE POUR AGRESSION OU DEGRADATION :

.....
.....
.....

MESURES PRISES ET CONSEQUENCES IMMEDIATES :

.....
.....
.....
.....

DATE DU RAPPORT : / /

SIGNATURE DU DECLARANT :
TEMOIN(S) :

SIGNATURE(S) DU(ES)

Annexe 3

La prévention des violences en milieu hospitalier : l'ONVS, pour une politique volontariste mise en place par le ministère de la santé

L'observatoire national des violences en milieu hospitalier (ONVH) a été créé en 2005 par circulaire (11 juillet 2005), laquelle instaure un recensement des actes de violences commis au sein des établissements de santé, publics comme privés.

Un commissaire de police, détaché au sein de la Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS) assure l'interface entre l'observatoire, le ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et les institutionnels extérieurs. Dans ce cadre, il est chargé d'animer la politique de prévention et de lutte contre les violences survenant en milieu hospitalier.

A ce titre, il réalise des diagnostics de sécurité au profit des établissements le sollicitant et présente les analyses tirées des faits de violence signalés.

Par ailleurs, il coordonne les politiques de prévention et de traitement des violences entre les ministères concernés, notamment en assurant:

- une étroite collaboration entre les forces de sécurité et les établissements de santé, avec la réalisation de diagnostics de sécurité, la mise en place de conventions de fonctionnement, la formation d'un référent-sécurité dédié à la sécurité au sein des directions départementales de sécurité publique ;
- l'organisation rationnelle des établissements par la gestion des flux de personnes (patients et accompagnateurs, personnels soignants), l'aménagement des locaux d'accueil et d'attente pour apaiser les tensions et la matérialisation des limites extérieures de l'établissement ;
- le renforcement des dispositifs concrets de protection : équipes de sécurité, protocoles d'alertes, définition du circuit des objets dangereux et de substances illicites ;
- la prise en compte de la sécurité dans les cursus de formation initiale et continue des personnels hospitaliers, médicaux et non médicaux ;
- l'accompagnement et le suivi (administratif, juridique et psychologique) des professionnels victimes, au regard notamment du dépôt de plainte.

Les données diffusées depuis la création de l'observatoire sont les suivantes :

- entre 2006 et 2007 : + 21% de signalements de faits de violence enregistrés (2 690 faits en 2006 contre 3 253 en 2007)
- entre 2007 et 2008 : + 5.6% de signalements de faits de violence enregistrés (3 433 signalements) par 257 établissements déclarants (+ 3.2% d'ES)
- entre 2008 et 2009 : +38% de signalements d'actes de violence enregistrés (4742 signalements) par 331 établissements de santé (+29% d'ES)
- entre 2009 et 2010 : + 7% de signalements d'actes de violence enregistrés (5090 signalements) par 303 établissements (-8% d'ES)

Ces 2 données conjuguées nécessitent une prudence indispensable car les faits de violence recensés n'étant pas exhaustifs, les hausses peuvent être liées à un seuil de tolérance abaissé, une plus grande facilité pour les ES de signaler les faits survenus au sein de leurs structures, une volonté des directions de développer une politique de sécurité des personnes et des biens, générant dès lors une saisine plus fréquente de l'ONVS

La politique de sécurisation des activités hospitalières, fondée sur le partenariat, la sécurisation des sites, la sensibilisation et la formation des professionnels, ainsi que l'accompagnement des victimes, se poursuit au travers des circulaires successives du ministère chargé de la santé (circulaire du 15 juin 2007 relative à la mise en place du plan Hôpital 2012, circulaire du 15 juillet 2009 relative aux axes et aux actions de formation prioritaires, protocole santé-sécurité-justice du 12.08.2005 modifié le 10.06.2010).

Cette politique a été étendue à tous les professionnels de santé par une adaptation du protocole du 10.06.2010 au profit des professionnels de santé exerçant notamment en libéral et la signature entre les Ministères de la Santé, de l'Intérieur et de la Justice le 20 avril 2011.

L'investissement de l'Observatoire National dans toutes les politiques de sécurisation au bénéfice de toutes les structures et de tous les professionnels de santé, a conduit à une évolution de sa dénomination : l'Observatoire National des Violences en milieu de Santé (ONVS) a succédé à l'Observatoire National des violences en milieu Hospitalier (ONVH) depuis le 01.01.2012.

Annexe 4

Fiche de déclaration à l'ONVH

Tout établissement de santé désirant déclarer les événements de violence survenus dans son enceinte doit solliciter l'agence régionale de santé (ARS) dont il dépend ou le service de l'USID de la DGOS afin d'obtenir les codes d'accès au site de déclaration (06@sante.gouv). Les bilans annuels de l'ONVH y sont également accessibles.

> Plus d'information : www.sante-sports.gouv.fr/hopital, rubrique « Zoom sur » puis « Observatoire national des violences en milieu de santé » ou sur le lien <http://osis.sante.gouv.fr/oNVS/>

Annexe 5

Protocole du 10 juin 2010



MINISTÈRE DE LA SANTÉ
ET DES SPORTS

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE L'OUTRE-MER
ET DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

MINISTÈRE DE LA JUSTICE
ET DES LIBERTÉS

PROTOCOLE D'ACCORD

Entre

La ministre de la santé
et des sports

Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer
et des collectivités territoriales

La ministre d'Etat,
garde des sceaux, ministre de la
justice et des libertés

Est convenu ce qui suit :

Le présent protocole modifie et complète le protocole signé le 12 août 2005. Il formalise aussi l'engagement de l'autorité judiciaire dans le dispositif partenarial.

Est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent protocole a pour objectif d'améliorer la sécurité des établissements de santé publics et privés, dans les services en général et les urgences en particulier, ainsi qu'à leurs abords immédiats, de renforcer la coopération entre les dits établissements et les services de l'Etat compétents en matière de prévention de la violence et de traitement de la délinquance.

Il s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique de l'organisation de l'offre de soins sur le territoire national conduite dans les régions par les Agences Régionales de Santé.

Article 2

Conclu entre le Ministre de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le Ministre de la Santé et des Sports et le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice et des libertés, le présent protocole engage les services centraux et déconcentrés de ces trois ministères, les agences régionales de santé (ARS) ainsi que les établissements de santé concernés, sous l'égide et la coordination du Procureur de la République et du représentant de l'Etat dans le département d'implantation.

Article 3

Un membre du corps de conception et de direction de la police nationale est détaché auprès de la Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS) pour une durée de trois ans, renouvelable.

Article 4

Un représentant issu du service de police ou de gendarmerie du lieu d'implantation de l'établissement de santé sera désigné en qualité de correspondant ; il sera au quotidien l'interlocuteur privilégié du directeur pour les problèmes de sécurité. Cette mesure doit conduire à renforcer les liens nécessaires à la mise en œuvre de mesures de prévention des situations de violence et à y mettre fin dans les meilleures conditions.

Article 5

Lorsqu'il l'estime nécessaire, le directeur de l'établissement de santé et le correspondant du service de sécurité territorialement compétent font procéder à un diagnostic de la sécurité à l'intérieur et aux abords de l'établissement. Le Procureur de la République est tenu informé. Pour ce faire, ils s'appuient sur les signalements de violence enregistrés et déclarés par l'établissement et les problèmes d'insécurité survenus dans l'établissement ou à ses abords. A l'issue ils élaborent une liste de préconisations. Les diagnostics réalisés pourront être utilement communiqués lors de la réunion du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance.

Article 6

Le diagnostic de sécurité de l'établissement servira au directeur de l'établissement de santé à réaliser les adaptations organisationnelles et matérielles nécessaires à la préservation ou au rétablissement de la sécurité et de la tranquillité.

Ces préconisations seront de nature à répondre aux problèmes propres à chaque établissement : définition d'un moyen de communication d'urgence adapté aux difficultés, réglementation et sécurisation des accès, vidéo protection.

Pour les services d'urgence, la mise en place de dispositifs permettant de réduire les délais d'attente, souvent à l'origine des violences, sera recherchée.

De même un règlement intérieur limitant le nombre de personnes accompagnant le patient au service d'urgence sera de nature à réduire les risques.

A la demande du directeur, les patrouilles périodiques ou aléatoires pourront être conduites par les forces de l'ordre dans l'enceinte hospitalière extérieure aux bâtiments et des prises de contact convenues avec le personnel.

Article 7

Pour toute situation de danger ou de trouble avéré, le recours immédiat au service de police ou de gendarmerie se fera par usage d'une procédure d'alerte prédéfinie. Les interventions des services de sécurité feront l'objet d'un traitement particulier

Article 8

Afin de permettre son intervention rapide en cas d'infraction grave ou de problème de sécurité constaté dans l'enceinte de l'établissement hospitalier, le service de police ou de gendarmerie territorialement compétent sera informé dans les meilleurs délais selon les procédures arrêtées préalablement.

Le personnel des établissements de santé sera sensibilisé sur la préservation des traces et indices en cas de commission d'infraction, selon les modalités définies conjointement par le chef d'établissement et le chef du service de police ou de gendarmerie territorialement compétent.

Article 9

En cas de conduite d'individu présentant des risques avérés de violences, les services de sécurité avertiront téléphoniquement les services d'urgence de l'arrivée de l'escorte et les services de soins interviendront dans les plus brefs délais.

Dans le but de réduire au maximum les risques de violence découlant des missions d'escorte (gardés à vue, détenus et retenus conduits aux soins, individus en état d'ivresse ...), un accès distinct de l'itinéraire réservé au public sera privilégié.

Dans toute la mesure du possible, un local spécifique, à l'abri des regards du public, sera mis à disposition de l'escorte et de l'individu en attente de soins.

Article 10

En vue de faciliter les démarches des professionnels de santé victimes d'infraction et si la situation le requiert, les plaintes seront recueillies sur place ou dans le cadre d'un rendez-vous dans les meilleurs délais. Si la situation le justifie, la victime se verra proposer sa domiciliation à l'hôpital, voire au service de police ou à la brigade de gendarmerie.

Les personnels de santé apporteront toutes indications utiles au bon déroulement de l'enquête.

Article 11

Compte-tenu de la nécessaire circulation de l'information entre les différents partenaires dans le cadre de la lutte contre les violences en milieu hospitalier et de la nécessité de permettre d'éventuelles constitutions de partie civile, le Procureur de la République veillera à aviser, dans les meilleurs délais, les directeurs d'établissement de santé de toutes les suites procédurales réservées aux saisines dont il fait l'objet, qu'il s'agisse d'un classement sans suite, d'une mesure alternative aux poursuites pénales ou d'un renvoi à une juridiction pénale.

Article 12

Le présent protocole sera décliné localement par un écrit définissant pour chaque établissement les modalités pratiques et adaptées de sa mise en œuvre.

Une copie sera adressée au Ministère de la Santé et des Sports et au Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales sous le timbre du Préfet, et au Ministère de la Justice et des libertés sous le timbre du Procureur Général.

Article 13

Dans le cadre d'un comité de suivi, les services compétents des trois ministères procéderont à une rencontre annuelle, qui sera l'occasion d'examiner les bilans de mise en œuvre du protocole aux fins d'évaluer les réalisations et l'évolution des conditions de leur coopération, et de fixer les nouvelles orientations de travail.

Une rencontre analogue sera organisée dans les départements sous l'égide du Préfet et du ou des Procureurs de la République.

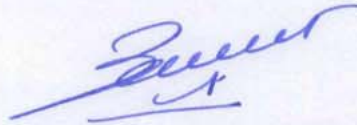
Fait à Paris, le 10 JUIN 2010

Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer et des collectivités territoriales

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Brice Hortefeux', with a long horizontal stroke extending to the right.

Brice HORTEFEUX

La ministre de la santé et des sports

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Roselyne Bachelot-Narquin', with a stylized, cursive script.

Roselyne BACHELOT-NARQUIN

Le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux,
Ministre de la justice et des libertés

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Michèle-Alliot-Marie', with a stylized, cursive script.

Michèle-ALLIOT-MARIE

Annexe 6

La conciliation entre le secret professionnel et l'article 40 du CPP (obligation de signalement de certains faits auprès de l'autorité judiciaire)

Le secret professionnel, institué dans l'intérêt des patients, s'impose à tout médecin dans les conditions établies par la loi.

Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.

Art. L.1110-4 du CSP: « Toute personne prise en charge par un professionnel, un établissement, un réseau de santé ou tout autre organisme participant à la prévention et aux soins a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant.

Excepté dans les cas de dérogation, expressément prévus par la loi, ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues **à la connaissance du professionnel de santé, de tout membre du personnel de ces établissements ou organismes ou toute autre personne en relation de par ses activités avec ces établissements ou organismes. Il s'impose à tout professionnel de santé ainsi qu'à tout les professionnels intervenant dans le système de santé ».**

Le code pénal punit l'atteinte à cette obligation :

Article 226-13 : «La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire, soit par état, ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

Dès lors se pose la question, pour les professionnels de santé, de la conciliation entre cette règle avec celle de l'article 40 du CPP : Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de [l'article 40-1](#). 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 et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

La réponse est donnée à l'article 226-14: «L'article 226-13 n'est pas applicable **dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret**. En outre, il n'est pas applicable:

1°) A celui qui informe les autorités judiciaires, médicales ou administratives de privations ou de sévices, y compris lorsqu'il s'agit d'atteintes ou mutilations sexuelles dont il a eu connaissance et qui ont été infligés à un mineur ou à une personne qui

n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique.

2° Au médecin qui, avec l'accord de la victime, porte à la connaissance du procureur de la République les sévices ou privations qu'il a constatés, sur le plan physique ou psychique, dans l'exercice de sa profession et qui lui permettent de présumer que des violences physiques, sexuelles ou psychiques de toute nature ont été commises. Lorsque la victime est un mineur ou une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique, son accord n'est pas nécessaire.

3° Aux professionnels de la santé ou de l'action sociale qui informent le préfet et, à Paris, le préfet de police du caractère dangereux pour elles-mêmes ou pour autrui des personnes qui les consultent et dont ils savent qu'elles détiennent une arme ou qu'elles ont manifesté leur intention d'en acquérir une.

Le signalement aux autorités compétentes effectué dans les conditions prévues au présent article ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire ».

Il existe donc des **dérogations légales** imposées aux professionnels de santé, lesquelles peuvent être **soient obligatoires, soit facultatives**.

Le tableau ci-après synthétise les différentes situations :

DÉROGATIONS AU SECRET PROFESSIONNEL

DÉROGATIONS LEGALES		JURISPRUDENCE
Déclarations obligatoires	Permissions de la loi	
<ul style="list-style-type: none"> • Naissance • décès • Maladies contagieuses • Maladies vénériennes • Internement : hospitalisation sur demande d'un tiers, hospitalisation d'office • Alcooliques présumés dangereux • Incapables majeurs • Accident du travail et maladies professionnelles • Pension militaire d'invalidité • Pension civile et militaire de retraite • Indemnisation de personnes contaminées par le VIH 	<ul style="list-style-type: none"> • Mauvais traitements infligés à un mineur de 15 ans ou à une personne incapable de se protéger * • Sévices permettant de présumer de violences sexuelles • Recherches dans le domaine de la santé • Évaluation d'activité dans les établissements de santé 	<ul style="list-style-type: none"> • Rente viagère • Testament • Assurance-vie • Réquisition • Expertise

* L'article 226-14 du CP autorise la révélation du secret aux autorités légales. Il ne s'agit donc pas d'une obligation, d'autant que l'article 434-3 du code pénal, qui impose la dénonciation de mauvais traitements subis par des mineurs de quinze ans ou des personnes vulnérables, exclut expressément

les professionnels soumis au secret professionnel. Le professionnel de santé, face à ces situations, se retrouve confronté entre la nécessité de ne pas signaler à la légère des faits pour lesquels il n'aurait que des présomptions ou des doutes, et l'obligation de tout mettre en œuvre pour protéger la victime supposée, sous peine d'être poursuivi pour non assistance à personne en danger (art.223-6 du CP). Ainsi si la vie ou l'intégrité physique d'un mineur ou d'une personne vulnérable sont menacées, le professionnel ne peut rester passif sans encourir les peines prévues (l'intervention peut être un signalement, une hospitalisation, tout moyen approprié pour soustraire la victime aux sévices). Les signalements sont adressés au procureur de la République ou aux autorités administratives selon les situations.

ONVH-2011



**PRÉFET
DU GERS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CHICHE !

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT

**DES DISCRIMINATIONS,
HARCELEMENTS,
VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES**

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

**RÉAGIR
PEUT TOUT
CHANGER**

#NeRienLaisserPasser

Le service public du Gers dit **NON**
aux violences au travail.

EDITORIAL

Le lieu de travail est un espace de vie qui n'échappe pas aux violences. Les violences dans le cadre du travail concernent encore aujourd'hui près de 20 % des femmes et 15,5 % des hommes. Les femmes sont principalement concernées par des violences sexistes et sexuelles, des propos ciblés ou d'ambiance, des actes à connotation sexuelle voire des agressions sexuelles. Elles subissent également davantage d'insultes et de pressions psychologiques que les hommes. Les hommes sont concernés principalement par des insultes et, ensuite, par des violences physiques.

Le Président de la République a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes en "grande cause du quinquennat" et a demandé à l'employeur public qu'il soit exemplaire en la matière et qu'il mette en œuvre des actions concrètes pour combattre ce fléau des violences. L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes signé le 30 novembre 2018 et qui porte sur les fonctions publiques réaffirme l'importance de la prévention, de la lutte et du traitement des situations de discrimination, de harcèlement moral et de violences sexistes et sexuelles. La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit, notamment, la mise en place des dispositifs de signalement et de traitement des situations.

Depuis plusieurs années, dans le Gers et au travers du dispositif Réseaullement Égalité, de nombreuses actions ont été menées afin de soutenir une culture de l'égalité et des pratiques égalitaires. C'est ainsi qu'a été constitué un comité départemental interministériel afin de soutenir les employeurs publics dans leurs réflexions et leurs actions. L'expérience géroise montre qu'il est nécessaire de mobiliser l'ensemble des protagonistes de la prévention et du dialogue social. Elle montre aussi la nécessité de s'appuyer sur leurs retours d'expériences afin de professionnaliser la communauté de travail sur ces questions difficiles et sensibles.

En 2021, nous avons décidé de faire un pas de plus et de mettre en place un dispositif interinstitutionnel de signalement et de traitement des situations de discrimination, de harcèlement moral et de violences sexistes et sexuelles. Au travers d'un comité de gouvernance animé par la DDETS-PP, un collectif de référents et de référentes violences a été créé pour formuler des propositions opérationnelles afin de mobiliser les trois versants de la fonction publique du Gers dans la lutte contre ces violences insupportables.

Vous avez avec ce guide les moyens de lutter efficacement contre les situations de discrimination, de harcèlement moral et de violences sexistes et sexuelles dans le service public. Il s'adresse aux cadres, qui veillent aux conditions de travail de leurs collaborateurs, aux services des ressources humaines, aux acteurs de la chaîne "sécurité et santé au travail" comme à chacune et à chacun des agents des services publics du Gers engagés dans cette démarche collective et innovante, clé pour contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes dans nos institutions. Ce guide accompagne les employeurs publics dans l'accueil, le recueil et le traitement des situations de discrimination, de harcèlement moral et de violences sexistes et sexuelles. Je remercie vivement les référents des différents services qui animent cette démarche et ont réalisé ce guide éclairant et opérationnel qui permet d'assurer un traitement juste et rapide des situations tout en respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

Ce dispositif signalement et de traitement des situations discrimination, de harcèlement moral et de violence sexistes et sexuelles nous permet de rester toujours vigilants pour prévenir les violences et accompagner les victimes de violences inadmissibles dans des environnements professionnels forgés par les valeurs du service public.



Xavier BRUNETIERE
Préfet du Gers

PREAMBULE

Le 9 mars 2018, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé une concertation sur l'égalité professionnelle et des groupes de travail ont été constitués avec les partenaires sociaux. Ces réflexions ont permis de dégager cinq axes d'actions et un accord a été signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des employeurs publics le 30 novembre 2018. Cet accord, applicable à tous les versants de la fonction publique, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils pour les accompagner.

Les 5 axes de l'accord :

- 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité,
- 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles,
- 3 Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière,
- 4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,
- 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018. Elle impose aux employeurs publics la mise en place d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agent·es qui s'estiment victimes d'un acte de discrimination, de harcèlement moral, d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Depuis 2020, cette dynamique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'inscrit dans un cadre de gouvernance départementale renouvelé : **la constitution de secrétariats généraux communs (SGC)** aux préfectures et aux directions départementales interministérielles. C'est au travers de la mise en œuvre de leurs compétences que sont, notamment, déployés les plans de prévention (connaître, prévenir, agir) contre les violences sexistes et sexuelles au travail. C'est dans ce cadre légal renouvelé que **le département du Gers s'est engagé** dans la définition et la mise en œuvre d'un dispositif de signalement répondant aux exigences légales. Pour ce faire, la Direction départementale du travail, de l'emploi, de la solidarité et de la protection des populations (DDETS-PP) a constitué un comité de pilotage chargé de suivre et de valider les travaux d'un collectif composé des futur·es référent·es violences sexistes et sexuelles de différents service public.

Ce collectif avait pour objectif de **concevoir et de mettre en œuvre un dispositif** propre à mieux **connaître dans sa globalité le phénomène** des violences sexistes et sexuelles, de mieux **pouvoir diagnostiquer et identifier des situations** qui éventuellement seraient existantes dans certains services, de mieux **prévenir les situations** qui, par hypothèse, seraient susceptibles d'émerger, **d'agir de manière pertinente** dans le cas où des situations seraient repérées.

Ce collectif s'est réuni autour de trois mots d'ordre clefs : **Connaître, Prévenir, Agir.**

En dynamique à leurs travaux **une enquête** a été diligentée auprès des agent·es de la fonction publique afin de produire un état de lieux des violences sexistes et sexuelles. Près de 700 questionnaires ont été analysés et ont permis d'alimenter les

Ce guide a été conçu et réalisé par le collectif des référent·es violences sexistes et sexuelles des services de l'État suivant :

- ARS - Agence Régionale.
- Banque de France.
- CH Auch - Centre Hospitalier d'Auch.
- DDETS-PP - Direction départementale du travail, de l'emploi, de la solidarité et de la protection des populations.
- DDFIP - Direction départementale des finances publiques.

- DDSP - Direction départementale des services de police.
- DDT - Direction départementale des territoires.
- Education Nationale
- Gendarmerie Nationale
- Pôle Emploi.
- Préfecture du Gers.
- SDIS - Service Départemental d'Incendie et de Secours.

SOMMAIRE

Présentation Générale

page 5

- Principales obligations de l'employeur page 6
- Esprit du dispositif de signalement page 7
- Dispositif de signalement – le processus page 8

Les définitions clefs

page 10

- Les différents types de violences page 11
- Les violences sexistes et sexuelles dans le travail page 12
- Le harcèlement moral et les discriminations page 15

Le processus de signalement

page 17

- Cheminement du signalement page 18
- Focus sur l'entretien page 19
- Focus sur l'enquête page 20
- Prise en charge page 21
- Les membres du dispositif page 22
- Les partenaires locaux page 23
- Les partenaires nationaux page 24

La boîte à outils

page 25

- Des définitions complémentaires page 26
- Les critères de la discrimination page 27
- Trame de signalement page 28
- Trames d'entretiens : victime, témoin, auteur·e page 29
- Entretien, pour aller plus loin page 32
- Lettre accusé réception page 33
- Lettre conclusion enquête : victime, auteur·e page 35
- Testez-vous : Quiz 1 et 2 page 36
- Glossaire page 42
- Pour en savoir plus – Ressources page 45

PRESENTATION GENERALE

Principales obligations de l'employeur

La prévention et la protection, les deux axes principaux en terme d'obligations de l'employeur public : quelle définition et quelle consistance ?

Esprit du dispositif de signalement

Le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexistes, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes : son objet, ses principes, son articulation au corpus législatif existant.

Dispositif de signalement – le processus

Le dispositif de signalement et de traitement : les 3 instances, la dynamique.

PRINCIPALES OBLIGATIONS

OBLIGATION DE PREVENTION

Tout employeur public est tenu de prendre les mesures préventives appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agentes et agents (Art. 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

"Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel (Art L. 1152-1 & L.1153-1) ainsi que ceux liés aux agissements sexistes (Art L. 1142-2-1)

INFORMATION

Affichage et / ou mise à disposition des textes sur les définitions et sanctions encourues, coordonnées des acteurs de prévention, ... dans le livret d'accueil, la charte de bonne conduite, dans l'intranet, lors de réunions de service,

FORMATION

La formation, notamment des personnels encadrant, a un caractère stratégique en matière de prévention. Il s'agit de maîtriser le cadre juridique, afin de prévenir et de réagir à une situation de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles.

ORGANISATION

Nécessité de planifier la prévention. Cela passe notamment par l'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement des faits de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles.

OBLIGATION DE PROTECTION

L'article 11 du statut général des fonctionnaires prévoit que l'entité publique est tenue de "protéger le fonctionnaire 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." (Art. 11 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

PREVENTION

Mettre en oeuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les violences dont la protection fonctionnelle (mesures d'éloignement, de changement d'affectation ou de suspension des fonctions de l'auteur·e des faits) ou la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire contre l'agent·e auteur·e des faits.

ASSISTANCE

Accompagner l'agent·e qui le souhaite dans les procédures juridictionnelles engagées, notamment devant les juridictions pénales : choix du défenseur, prise en charge des honoraires d'un·e avocat·e par l'administration.

REPARATION

La protection accordée à l'agent·e ouvre le droit d'obtenir la réparation du préjudice subi du fait des attaques. Sans se substituer à l'auteur·e du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent·e une juste réparation du préjudice subi.

SUSPENSION

Eloignement provisoire de l'auteur·e d'une infraction de droit commun ou d'un manquement grave à ses obligations professionnelles. Les faits doivent avoir un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

Mesure conservatoire prise avant une éventuelle sanction disciplinaire ou mesure judiciaire et qui ne préjuge pas de ce qui sera décidé ultérieurement sur le plan pénal ou disciplinaire.

PROCEDURE D'ALERTE

Signalement par un·e agent·e ou un membre du Comité social d'une situation de travail au motif qu'elle présente un danger grave* et imminent** pour sa vie, sa santé ou celles des autres agentes.

Information directement orale par l'agent·e ou via le Comité social. Le signalement doit toujours être inscrit de manière formalisée dans un registre spécifique.

DROIT DE RETRAIT

L'exercice du droit de retrait permet à un·e agent·e qui estime avoir un motif raisonnable de penser qu'il·elle est exposé·e à un danger menaçant sa vie, sa santé ou son intégrité physique de se retirer de son poste. Il impose préalablement ou de façon concomitante la mise en oeuvre de la procédure d'alerte.

***Gravité** : le danger est susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

****Imminence** : le danger se caractérise par le fait d'être susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

ESPRIT DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

EN RÉSUMÉ

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit une nouvelle obligation pour tous les employeurs publics : mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agent·es victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif de signalement est issu des mesures nées de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, du 30 novembre 2018. Le décret 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre. **Il s'agit donc d'une obligation légale pour tous les employeurs publics.**

CHRONOLOGIE

L'article 1^{er} de la constitution de 1958 affirme le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires par l'article 6 bis rappelle ce principe d'égalité. Divers accords ont été signés pour y parvenir.

Le quatrième axe du protocole d'accord du 8 mars 2013 portait sur la prévention de toutes les violences faites aux agent·es sur leur lieu de travail et la lutte contre tout type de harcèlement

Le 25 novembre 2017, le président de la République a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes en "grande cause du quinquennat" dans tous les domaines de la vie sociale et économique du pays, assorti d'un plan d'action contre les violences sexuelles et sexistes. Ces engagements ont été traduits dans une circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Le 9 mars 2018, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé une concertation sur l'égalité professionnelle avec les partenaires sociaux qui a permis d'aboutir à l'accord du 30 nov. 2018. Cet accord, applicable à tous les versants de la fonction publique, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils pour les accompagner.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 nov. 2018 en imposant aux employeurs publics la mise en place d'un dispositif de signalement pour tous les actes de violences, de harcèlement et d'agissements sexistes. Elle ajoute les discriminations dans le champ de ces dispositifs, et l'étend aux personnes témoins de ces actes.

L'ESPRIT DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Ce dispositif de signalement ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agent·es et doit donc être articulé avec les autres modalités de signalement telles que le dispositif d'alerte issu de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ou aux dispositifs relevant du Label Diversité.

Il s'inscrit, par ailleurs, dans le cadre des obligations qui s'imposent aux employeurs de préserver la santé et l'intégrité physique de leurs agent·es, quel que soit leur statut : fonctionnaires et agent·es contractuel·les.

En effet, l'article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que "des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail" (obligation renforcée par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail applicables à la fonction publique).

L'article 11 de la même loi précise également que "la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire 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'aucune faute ne puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté".

DISPOSITIF SIGNALEMENT - PROCEDURE

De quoi parle-t-on ?

L'article 1 du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes précise l'obligation d'opérationnaliser 3 procédures essentielles. Ces procédures répondent à l'esprit de la prévention des violences et de l'action contre celles-ci :

- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire y compris l'éloignement de l'auteur·e supposé·e des faits ou de la victime.
- Orienter la plaignante ou le plaignant vers les relais partenaires pertinents.
- Procéder à une enquête interne : audition de l'ensemble des protagonistes (y compris l'auteur·e présumé·e des faits) et collèges de travail.

1 Recueil des signalements

Une procédure de recueil des signalements effectués par les agent·es s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.

2 Orientation / soutien

Une procédure d'orientation des agent·es s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien.

3 Orientation / protection

Une procédure d'orientation des agent·es s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Quels sont les contenus dans les 3 procédures ?

L'article 3 du décret du 13 mars 2020 précise qu'afin d'opérationnaliser le dispositif de signalement, l'employeur public doit préciser les modalités concrètes dans le cadre du recueil des signalements et des deux procédures d'orientation.

1 Recueil des signalements

- 1 A qui s'adressent les personnes pour leur signalement et selon quelles modalités ;
- 2 Les modalités de présentation des faits, de communication des informations ou documents de nature à étayer le signalement ;
- 3 les modalités d'échange avec le destinataire du signalement.
Les référent·es violences recueillent le signalement.

2 Orientation / soutien

- 1 La nature des dispositifs mis en oeuvre pour la prise en charge des agent·es victimes (les services et les professionnel·les chargé·es de l'accompagnement et du soutien des agent·es) ;
- 2 Les modalités par lesquelles les personnes ont accès à ces services et professionnel·les.

3 Orientation / protection

- 1 Les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent·e, victime ou témoin ;
- 2 La nature de ces mesures de protection ;
- 3 Les modalités par lesquelles l'autorité compétente s'assure du traitement des faits signalés (enquête administrative. ...).

1 bis - Recueil des signalements, nécessité de préciser les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

- 1 Pour informer sans délai l'auteur·e du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il ou elle est informé·e des suites qui y sont données,
- 2 Pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur·e du signalement et des personnes visées ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement du signalement. Il mentionne, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en oeuvre conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD).

DISPOSITIF SIGNALEMENT . PROCEDURE

Quels sont les autres éléments du contenu ?

Les articles 2, 4 et 7 du décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes précise quelle est l'autorité compétence pour fixer le dispositif, les obligations d'information en direction des agent-es, la garantie des informations liées aux signalements, le calendrier de mis en œuvre.

Autorité compétente pour fixer le dispositif (articles 2, 4 et 7 du décret du 13 mars 2020)

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après information du ou des comités sociaux* territoriaux compétents, par décision de l'autorité publique. Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs établissements publics. Les établissements publics affiliés à un centre de gestion peuvent lui demander de mettre en place, pour leur compte, le dispositif de signalement.

Information des agents sur le dispositif (article 5 du décret du 13 mars 2020)

L'autorité compétente procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agent-es placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agent-es puissent y avoir accès. Même si le dispositif est mutualisé ou confié au centre de gestion, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agent-es placés sous son autorité selon les modalités précitées.

Confidentialité des informations communiquées (article 6 du décret du 13 mars 2020)

Le dispositif de signalement doit garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agent-es, victimes, témoins ou auteur-es des actes ou agissements, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

Date de la mise en place du dispositif (article 8 du décret du 13 mars 2020)

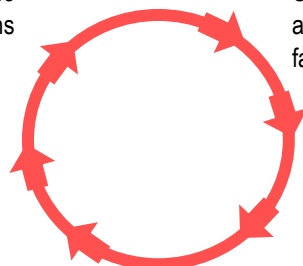
Les collectivités territoriales et les établissements publics doivent mettre en place le dispositif de signalement régi par le décret précité au plus tard le 1^{er} mai 2020.

Dynamique du dispositif

Une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes a été publiée dès novembre 2019 par la DGAFP. Elle précise la dynamique des modalités selon lesquelles les employeurs publics des trois versants mettent en place un dispositif de signalement.

Un processus de recueil des saisines et des réclamations des agent-es.

L'articulation avec les procédures disciplinaires engagées à l'encontre des auteur-es.



Un processus d'accompagnement afin de prendre en compte les faits, protéger et soutenir.

L'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits.

L'élaboration d'un bilan annuel qui alimente le plan d'action et qui est soumis aux instances compétentes.

*En attente du renouvellement général des instances représentatives des personnels, les projets de décision relatifs aux procédures définies dans le cadre du dispositif de signalement sont présentés pour information aux comités techniques compétents ainsi qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents, qui peuvent, à cette fin, être réunis conjointement.

LES DEFINITIONS CLEFS

Les différents types de violences

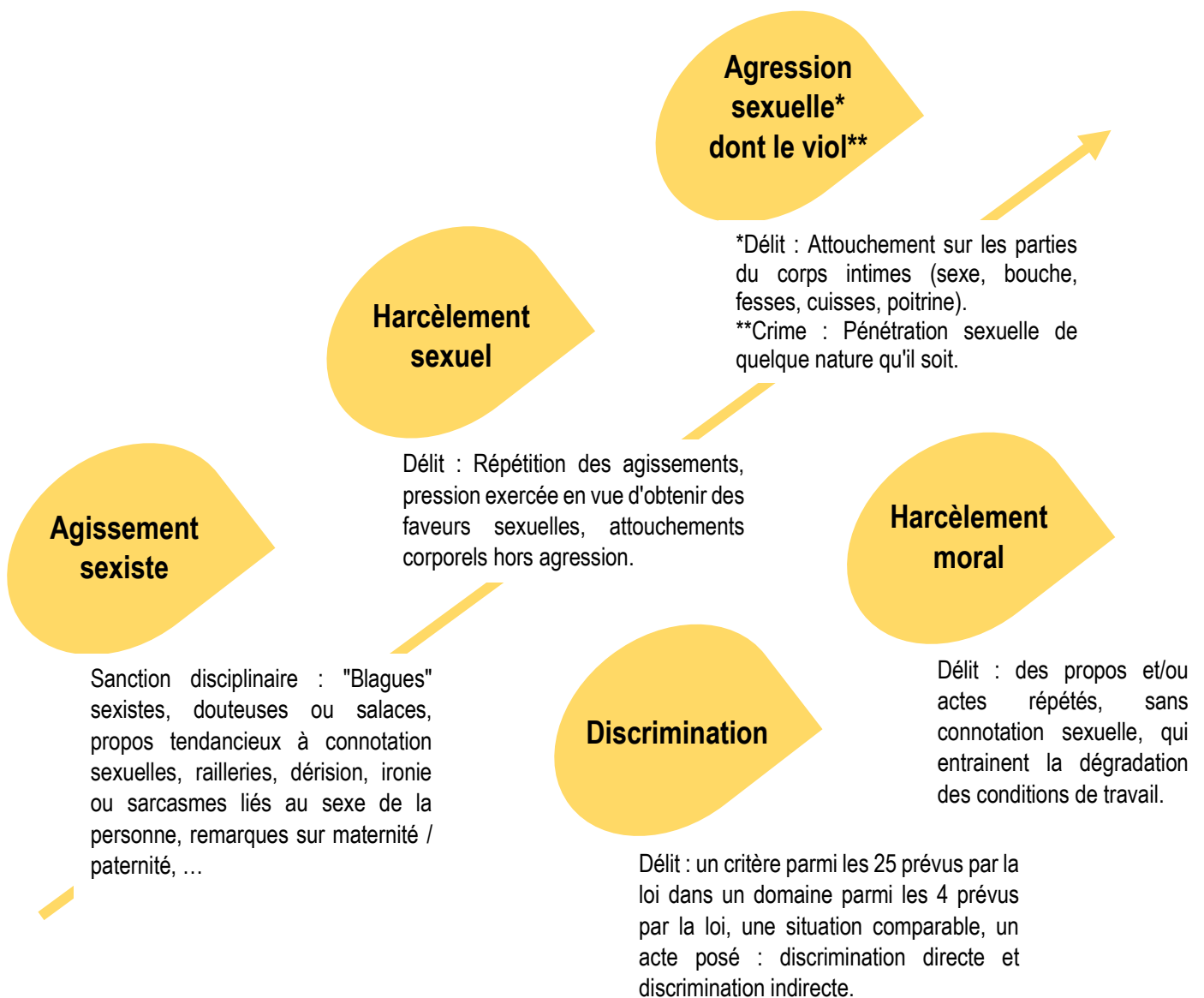
La violence, de quoi parle-t-on ? Les différentes formes de violence, les invariants dans la mise en œuvre de la violence.

Les violences sexistes et sexuelles dans le travail

Dans l'espace du travail, la législation définit, de la moins grave au plan pénal à la plus grave, trois grandes familles de violences : les agissements, le harcèlement, les agressions.

Le harcèlement moral, la discrimination

Dans l'espace du travail, la législation définit, également deux autres formes de violences que sont le harcèlement moral et la discrimination.



1 LES VIOLENCES

De quoi parle-t-on ?

Avant d'aborder spécifiquement les violences sexistes et sexuelles (agissement, harcèlement, agression), il convient de préciser le cadre général des violences.

"Les violences se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens. Il convient de distinguer les violences verbales et les violences physiques." Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP, Edition 2017.

Les conséquences des violences sont graves pour les victimes et l'environnement de travail.

Comment cela se manifeste ? Quels exemples de situations ?

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l'humour mais qui blessent ou stigmatisent peuvent aussi être vécus par les agent-es en cause comme des violences verbales. Les menaces, injures, diffamations et outrages sont des violences verbales.

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

Quels effets ? Quels impacts ?

Les victimes sont souvent isolées, peuvent éprouver un sentiment de honte et se sentir coupables. Il peut être particulièrement difficile pour la victime de révéler les violences qu'elle subit par peur de ne pas être crue, de nuire à sa carrière, de passer pour la "rabat-joie", de subir des représailles, ...

Les relations et les performances au travail de la victime peuvent être affectées : désinvestissement de la vie professionnelle, absentéisme, arrêt maladie, dégradation des relations avec les collègues, isolement, ...

La vie familiale de la victime peut aussi être affectée.

En lien avec ...

Dans le cadre des violences commises dans la sphère privée, en plus des violences verbales et physiques, on compte les violences :

- psychologiques (dévaloriser le comportement, l'apparence, les qualités et capacités, ...) qui peuvent être associées aussi dans le cadre du travail (faire du chantage, empêcher de travailler, contrôler la communication avec les collègues, ...);
- économiques (empêcher d'utiliser le salaire, contrôler les dépenses, ne pas payer de pension alimentaire, ...);
- administratives (prendre les papiers d'identité, permis de conduire, bulletins de salaire, ...).

Comment identifier ? La qualification

La violence n'est pas un conflit.

Avec le conflit, deux points de vue s'opposent dans un rapport d'égalité, chaque partie gardant son autonomie. Avec la violence, on a affaire à une prise de pouvoir de l'auteur-e sur la victime, une recherche de contrôler l'autre. Il s'agit d'actes uniques ou répétés qui participent à créer un environnement hostile et agressif pour la victime.

Quelles sont les sanctions encourues ? A quoi s'expose l'auteur-e ?

Les violences sont condamnées par la loi. Les sanctions encourues vont, selon la gravité, de la sanction disciplinaire prononcée par l'employeur à des peines prononcées par le tribunal correctionnel ou la cour d'assise.

Le saviez-vous ?

Plus d'une femme sur deux (55 %) a déjà subi des violences sexistes ou sexuelles au cours de sa vie professionnelle.

Près d'une femme sur trois a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail.

(Rapport Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS), 2019)

En 2015, 20% des femmes et 15,5 % des hommes déclarent avoir subi au moins un fait de violence dans les 12 derniers mois au travail (Enquête Virage Ined)

2 AGISSEMENT SEXISTE

De quoi parle-t-on ?

"Aucun fonctionnaire 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." (Art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 repris de l'art. L. 1142-2-1 du code du travail)

Les agissements sexistes peuvent se faire à l'encontre aussi bien des femmes que des hommes, mais le constat est que ce sont principalement les femmes qui sont visées. Ils peuvent aussi concerner l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. L'introduction de la notion d'agissement sexiste dans le code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi vise à combattre le "sexisme ordinaire" auquel peuvent être confrontés les salarié·es : sexisme bienveillant, hostile, masqué ou subtil. (cf. boîte à outils).

Comment cela se manifeste ? Quels exemples de situations ?

Un·e supérieur·e hiérarchique reproche à un·e agent·e sa tenue jugée pas assez féminine ou masculine pour une réunion.

Un·e agent·e fait face à des remarques lorsqu'il·elle prend son mercredi pour s'occuper de ses enfants.

Un·e usager·e fait une blague sur l'incompétence professionnelle des femmes.

De manière générale : "blagues" et commentaires sexistes, remarques sur la maternité ou la paternité, sur le temps de travail, les modalités de travail (temps partiel), stéréotypes négatifs, incivilités ou marques d'irrespect, compliments ou critiques sur l'apparence physique.

Quels effets ? Quels impacts ?

Il a pour effet de dévaloriser, d'inférioriser les victimes, de façon volontaire ou non. Il provoque du stress et, installé dans la durée, peut créer de la souffrance chez les individus qui le subissent, diminuer leur sentiment de compétence et leur ambition (turnover, journées de travail perdues, perte de qualité de la production, démotivation, retrait,...) et perturber le fonctionnement de l'organisation de travail.

En lien

Si l'agissement sexiste n'est pas sanctionné pénalement, certains comportements sexistes constituent une violence punie par la loi :

L'outrage sexiste : le fait d'imposer à toute personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

La peine encourue est une amende prévue pour les contraventions de 4^{ième} classe (de 90 euros à 750 euros) ou de 5^{ième} classe (jusqu'à 1500 euros) en cas de circonstances aggravantes ou de récidive (article 621-1 du code pénal).

L'injure sexiste non publique est punie d'une amende de 1500 euros (article R625-8-1 du code pénal).

L'injure sexiste publique est punie d'une peine de 6 mois d'emprisonnement et de 22500 euros d'amende (article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse).

Comment identifier ? La qualification

Il s'agit d'actes uniques ou répétés, liés au sexe d'une personne, qui participent à créer un environnement humiliant ou offensant au travail pour la victime.

Quelles sont les sanctions encourues ? A quoi s'expose l'auteur·e ?

L'agissement sexiste n'est pas pénalement sanctionné. La personne qui a commis les faits encourt une sanction disciplinaire.

L'employeur a obligation d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée.

Il peut avoir à réparer le préjudice subi sous peine de voir sa responsabilité engagée.

Les saviez-vous ?

"Les blagues ! Quelles blagues ? il s'agit en réalité, le plus souvent, de railleries, de moqueries ou de sarcasmes qui entretiennent le sexisme ordinaire, et le sexisme dans le travail est condamné par la loi."

3 HARCELEMENT SEXUEL

De quoi parle-t-on ?

Actes répétés : 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." (Code pénal, article 222-33-I-II ; code du travail, article L.1153-1 ; Loi du 13 juillet 1983, article 6 ter ; code de la défense, article L.4123-10-1)

Acte unique : "Est assimilé au harcèlement sexuel 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." (Code pénal, article 222-33-I-II ; code du travail, article L.1153-1 ; Loi du 13 juillet 1983, article 6 ter) Dans le même sens, un acte unique commis à l'encontre d'une même victime par plusieurs personnes constitue également des faits de harcèlement sexuel, et ce même en l'absence de concertation. (article 222-33 du code pénal)

Harcèlement d'ambiance : "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." (CA Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017)

Comment cela se manifeste ? Quels exemples de situations ?

- ① Un-e collègue envoie à un-e agent-e des SMS à caractère sexuel malgré son refus, sa gêne ou l'absence de réponse. (actes répétés)
- ② Un-e supérieur-e hiérarchique refuse d'accorder une promotion à un-e agent-e tant qu'il ou elle n'a pas une relation sexuelle avec lui ou elle. (acte unique)
- ③ L'affichage d'images (posters, calendrier, ...) à caractère pornographique dans un local de travail (vestiaires, bureau, ...). (harcèlement d'ambiance)

Quels effets ? Quels impacts ?

Au départ : sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, baisse de l'estime de soi, sentiment de culpabilité et de honte pouvant évoluer vers une dépression.

Puis, possible apparition d'une névrose traumatique : retour en boucle de scènes traumatisantes-humiliantes, angoisse avec manifestations physiques, terreur à l'idée d'aller au travail, cauchemars, insomnie, troubles de la mémoire ou de l'attention, position défensive de justification.

Puis, éventuelles atteintes profondes de la personnalité : bouffées délirantes, dépression grave, paranoïa, désorganisation psychosomatique, conduites addictives, tendances suicidaires pouvant aller jusqu'au suicide.

En lien

À côté des définitions énoncées dans le code pénal, le code du travail et dans la loi du 13 juillet 1983, une troisième définition est énoncée à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008. En effet, le harcèlement sexuel est assimilé à une discrimination fondée sur le sexe. Cette définition plus large du harcèlement sexuel n'est pas invocable devant le juge pénal. Elle ne peut être invoquée que devant le juge administratif ou civil.

Comment identifier ? La qualification

- ① **Actes répétés** à connotation sexuelle qui créent une atteinte à la vie privée de la personne, à sa dignité et sont offensants et humiliants.
- ② **Acte unique** qui exerce une pression grave sur l'agent-e afin d'obtenir un acte sexuel pour l'auteur-e ou un tiers.
- ③ Ces **affichagees** s'ils ne visent pas directement une personne rendent l'environnement de travail humiliant.

Quelles sont les sanctions encourues ? A quoi s'expose l'auteur-e ?

C'est un délit pénal, la peine encourue est de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende, peine augmentée à 3 ans et 45 000 € en cas de circonstances aggravantes : personne abusant de l'autorité liées à ses fonctions, sur une personne en situation de vulnérabilité (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité, économique ou sociale), par plusieurs personnes autrices ou complices, par l'utilisation d'un service de communication en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

L'auteur-e risque également une sanction disciplinaire et la responsabilité de l'employeur peut être recherchée.

"Le saviez-vous ?

En 2016, 28% des femmes et 7% des hommes déclarent avoir déjà été victimes de harcèlement sexuel ... Réagir peut tout changer !"

4 AGRESSION SEXUELLE

De quoi parle-t-on ?

L'agression sexuelle, autre que le viol, est un délit. "Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise." (Code pénal, article 222-22) "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." (Code pénal, article 222-22-2).

Lorsque l'agression sexuelle consiste en un acte de pénétration sexuelle, il est constitutif d'un 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, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol." L'acte de pénétration peut être : buccal, vaginal, anal, par le sexe, par le doigt ou par un objet. (Code pénal, article 222-23)

Comment cela se manifeste ? Quels exemples de situations ?

Un·e collègue ou supérieur·e hiérarchique bloque un·e salarié·e contre un mur en lui touchant les fesses.
Un·e collègue alors qu'il·elle fait la bise à une autre personne l'embrasse de manière inattendue sur la bouche.
Une agente concentrée sur son travail ne voit pas arriver son ou sa collègue derrière elle qui lui touche les seins.
Lors d'une réunion, un·e agent·e caresse de manière inopinée la cuisse de son ou sa collègue.
Un collègue sous prétexte de culture virile et de "blagues" entre hommes touche le sexe de son collègue.

Quels effets ? Quels impacts ?

En cas d'agression, les victimes sont sidérées (impossible de parler ou de crier, immobilisées, statufiées, ...). Elles ne peuvent pas comprendre la situation, elles ne font pas de sens. Le phénomène de dissociation qui se met en place ne permet pas de prendre des décisions pertinentes (fuir, se défendre, trouver des solutions, ...).
Le souvenir de l'agression se mémorise de manière pathologique en lien avec le caractère émotionnel du traumatisme (odeurs, sensations, accès au temps et à l'espace peu clair, ...). Les souvenirs interviennent comme des flashes envahissant et incontrôlables quand la victime est confrontée à des situations qui rappellent l'agression (couleurs, odeurs, lieux, ...).

En lien

Si la personne subissant un **viol** est majeure au moment des faits, le code pénal retient une **prescription de 20 années révolues**. Celle-ci se décompte à partir de la date où le crime a eu lieu et non pas des premières démarches pour faire reconnaître l'infraction. Si la victime est mineure au moment des faits, le délais de prescription est de 30 années à partir de sa majorité. Ainsi, la personne (mineure au moment des faits) peut porter plainte jusqu'à ses 48 ans.
Pour ce qui est des **agressions sexuelles (autre que le viol)** sur personnes majeures, il y a prescription 6 années après les actes d'agression. Quand il s'agit d'une personne mineure de plus de 15 ans, le délai est de 10 années, quand la personne à moins de 15 ans, le délai est de 20 ans. Dans les deux cas, le délai commence à courir à la majorité de la personne.

Comment identifier ? La qualification

Il s'agit d'attouchements sur une des parties du corps considérée comme intime (bouche, poitrine, cuisses, fesses, sexe).
Contrainte : obliger une personne à faire une chose qu'elle ne ferait pas d'elle-même ou à subir une chose pour laquelle elle n'a pas expressément donné son accord.
Surprise : la manière dont un acte est fait, il n'est pas prévisible, il arrive de manière inattendue et provoque de la stupéfaction, de la stupeur.
Menace : faire connaître à quelqu'un son intention (verbalement ou par écrit, image ou tout autre moyen) de porter atteinte à sa personne.

Quelles sont les sanctions encourues ? A quoi s'expose l'auteur·e ?

L'agression sexuelle est un délit, la peine encourue est de 5 ans de réclusion et 75 000 euros d'amende – 10 ans et 150 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (articles 222-27 et suivants du code pénal).
Le viol un crime. Il est puni de 15 ans de réclusion, 20 ans en cas de circonstances aggravantes, 30 ans lorsqu'il a entraîné la mort de la victime, perpétuité lorsqu'il est précédé, accompagné ou suivi de tortures ou d'actes de barbarie. (Code pénal, article 222-22)
Dans les 2 cas, l'auteur·e risque également une sanction disciplinaire et la responsabilité de l'employeur peut être recherchée.

5 HARCELEMENT MORAL

De quoi parle-t-on ?

"Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel." (Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 - article 6 quinquies)

Le harcèlement moral se manifeste à l'encontre aussi bien des femmes que des hommes

Comment cela se manifeste ? Quels exemples de situations ?

Il peut s'agir de brimades ou de dénigrements, de critiques injustifiées, de propos calomnieux, d'humiliations publiques, de mesures vexatoires, de tâches dévalorisantes, d'agressivité, de menaces, de tâches dépassant les capacités de l'agent·e, de "mise au placard", d'avertissements infondés, de privation d'outils de travail, de déclassement, de pressions disciplinaires.

Un·e supérieur·e hiérarchique se livre de manière répétée, dans des termes humiliants et, éventuellement, en présence d'autres collègues à une critique de l'activité d'un·e agent·e (critiques répétées et humiliantes).

Un supérieur reproche à une agent·e sa présence "nuisible et inutile", son "incapacité professionnelle et psychologique" et lui retire les clefs du bureau (mesures vexatoires).

Un collègue s'adresse à un·e agent·e "comment on peut engager des bons à rien comme cela". Il a également des attitudes et des gestes inadaptés, comme des claquements de doigts, et cris pour appeler l'agent·e (agressivité).

Quels effets ? Quels impacts ?

Au plan physique : fatigue, douleurs, troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, ...

Au plan psychologique : anxiété, irritabilité, accès de larmes, sentiments d'humiliation, sensation de honte, altération de l'estime de soi, problèmes mémoire et de concentration, consommation accrue de tabac, d'alcool ou de médicaments, repli sur soi, méfiance, cauchemars, souvenirs intrusifs, angoisse, dépression, ...

Au plan social et professionnel : incompréhensions et usure de l'entourage, perte de désir et d'intérêt dans le travail, désinvestissement professionnel, ...

En lien

Le harcèlement moral est quelquefois en lien avec le harcèlement sexuel. Il peut précéder le harcèlement sexuel ("J'arrête de te harceler, si tu réponds à mes demandes de faveurs sexuelles") ou succéder à du harcèlement sexuel ("Puisque tu ne veux pas accéder à mes demandes de faveurs sexuelles, je vais te le faire payer").

Le harcèlement moral peut être motivé par une discrimination basée sur un des 25 critères interdits par la loi, comme par exemple la couleur de la peau, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ... On parle alors de harcèlement discriminatoire.

Comment identifier ? La qualification

Il s'agit d'actes ou de propos (oraux ou écrits) répétés. Ainsi, un acte pris isolément, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral, dès lors que la répétition est la condition essentielle pour que le délit soit constitué. Il y a répétition à partir de deux faits.

Contrairement au harcèlement sexuel, les faits de harcèlement moral sont dénués de connotations sexuelles.

Quelles sont les sanctions encourues ? A quoi s'expose l'auteur·e ?

Deux types de sanctions peuvent se cumuler : les sanctions prises par l'administration et celles prises par la justice.

Sanctions prises par l'administration

Un agent public coupable de harcèlement risque des sanctions disciplinaires : déplacement d'office, radiation du tableau d'avancement, voire révocation...

Sanctions prises par la justice

Le harcèlement moral est un délit puni d'une peine pouvant aller jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.

De plus, l'auteur·e de harcèlement moral peut être condamné à verser des dommages-intérêts (préjudice moral, frais médicaux...).

Le saviez-vous ?

Si un collègue est en retrait de l'équipe alors qu'il était investi, il s'énerve sans vraiment de raisons, il broie des idées noires, il se trompe souvent dans son travail, ... ce n'est peut-être pas de sa responsabilité !! Il est peut-être harcelé au travail. Allez vers lui et invitez-le à vous parler de ce qui se passe. Il est préférable de prendre le risque de se tromper que de passer à côté !!

6 DISCRIMINATION

De quoi parle-t-on ?

Le droit distingue deux grands types de discrimination : la discrimination directe et la discrimination indirecte.

La **discrimination directe** est une "situation dans laquelle, sur le fondement [d'un motif prohibé] une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable" .

La **discrimination indirecte** est constituée par "une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs [prohibés par la loi], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (Art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008)

En articulation avec le harcèlement sexuel ou moral, la loi définit le **harcèlement discriminatoire** comme une forme de discrimination : "Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

Comment cela se manifeste ? Quels exemples de situations ?

Julie, directrice des services techniques (80 personnes) jusqu'à son départ en congé de maternité, est affectée à son retour à un nouveau poste, avec de moindres responsabilités. Le Défenseur des droits montre que cette décision de changement d'affectation porte atteinte à la dignité de Julie et crée un environnement professionnel humiliant et dégradant. Au regard de son objet et de ses effets, elle est constitutive d'un harcèlement discriminatoire à raison de la maternité.

Un agent public homosexuel découvre un DVD à caractère pornographique dans son casier. Informé des faits, l'employeur adresse une note interne au personnel. Le Défenseur des droits considère que la mesure est insuffisante au regard de la gravité de la situation et estime qu'une enquête interne aurait dû être diligentée afin d'identifier l'auteur-e des faits et le sanctionner.

Quels effets ? Quels impacts ?

Les effets de la discrimination sont semblables aux effets du harcèlement tant au plan physique, qu'au plan psychologique et qu'aux plans social et professionnel (voir fiche sur le Harcèlement moral ou sexuel).

En lien

Les critères de la discrimination

L'apparence physique, l'âge, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une nation, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap, l'origine, la religion, la domiciliation bancaire, les opinions politiques, les opinions philosophiques, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le patronyme, les activités syndicales, le lieu de résidence, l'appartenance ou non à une ethnie, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la vulnérabilité résultant de sa situation économique.

Comment identifier ? La qualification

Il s'agit d'un acte, une inégalité de traitement fondée sur au moins un critère défini par la loi (il y en a 25 en 2021) dans un domaine déterminé par la loi tel que l'emploi, le logement, l'éducation, le service public, l'accès aux biens et aux services.

Quelles sont les sanctions encourues ? A quoi s'expose l'auteur-e ?

Sanctions prises par l'administration

Tout-e agent-e ayant procédé ou ordonné de procéder à des actes discriminatoires est passible d'une sanction disciplinaire. Les sanctions les plus sévères ne sont prononcées qu'après consultation du conseil de discipline.

Sanctions prises par la justice

L'auteur-e de la discrimination encourt une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Si la victime se constitue partie civile, l'auteur-e peut également être condamné-e à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Si l'auteur-e est un agent public (dans une mairie, une préfecture, à Pôle emploi...) et a commis les faits dans le cadre de ses fonctions, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.

Le saviez-vous ?

1 personne active sur 4 déclare avoir été confrontée à des propos ou des comportements racistes, sexistes, homophobes, liés à la religion, au handicap ou à l'état de santé, dans le cadre de son travail.

LE PROCESSUS DE SIGNALEMENT

Cheminement du signalement

Les trois étapes incontournables du cheminement du signalement : accueillir le signalement, recueillir le signalement avec les personnes concernées, procéder à une première analyse afin d'anticiper la suite à donner.

Focus sur l'entretien

Les objectifs et le déroulement de l'entretien de signalement. Les points clefs de l'entretien de signalement et les points de vigilance.

Focus sur l'enquête

L'enquête administrative menée en cas de discriminations, de harcèlement moral, de violences sexistes ou sexuelles.

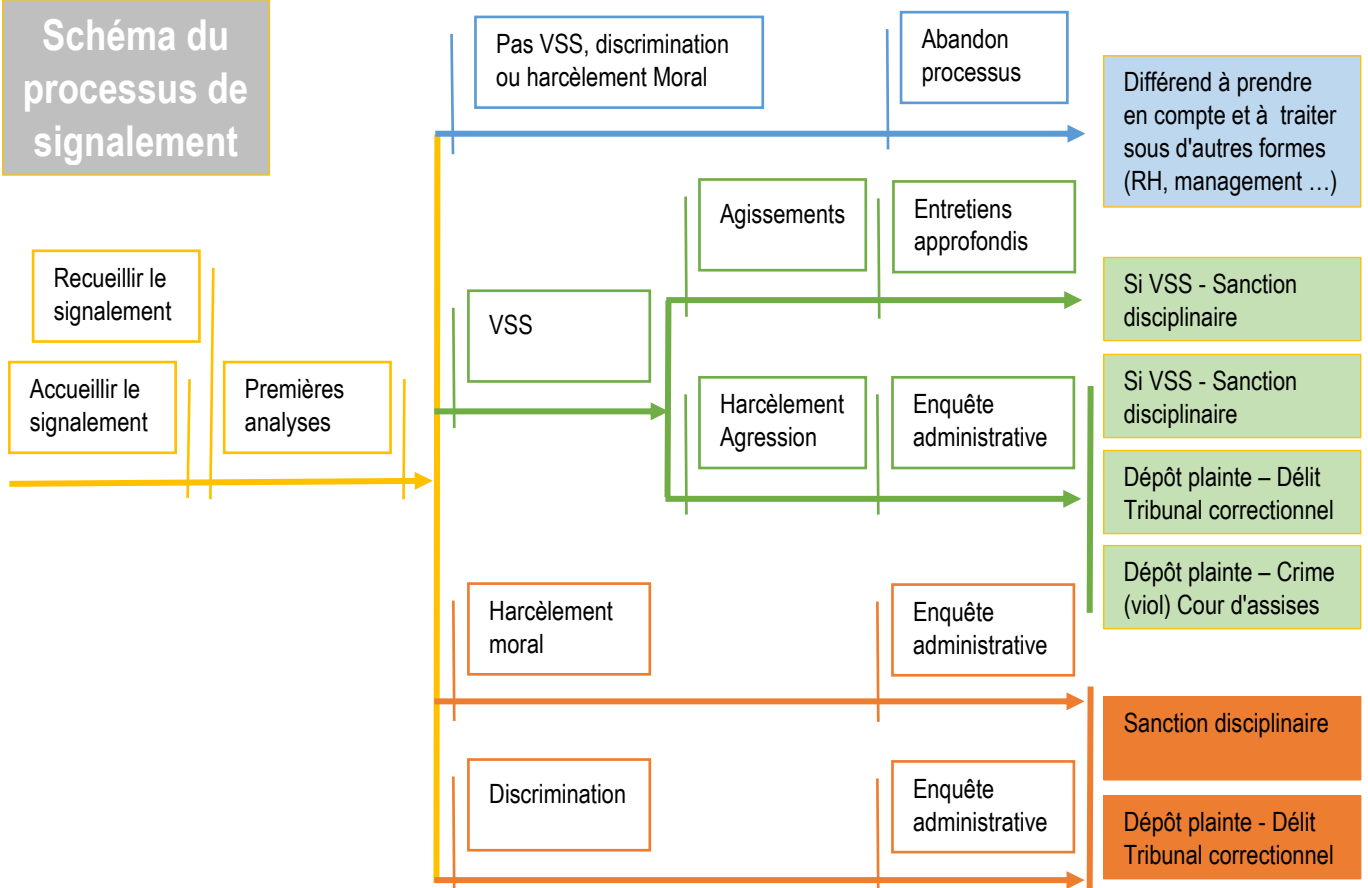
La prise en charge

De quoi parle-t-on ? Les différents axes de la prise en charge des victimes ? La prise en charge clinique, psychologique, administrative et sociale.

Les membres du dispositif – Les partenaires locaux et les partenaires nationaux

Qui fait quoi ? Qui contacter quand on souhaite faire un signalement ?
A toutes les étapes du processus quels sont les membres de la cellule de signalement impliqués ?

Schéma du processus de signalement

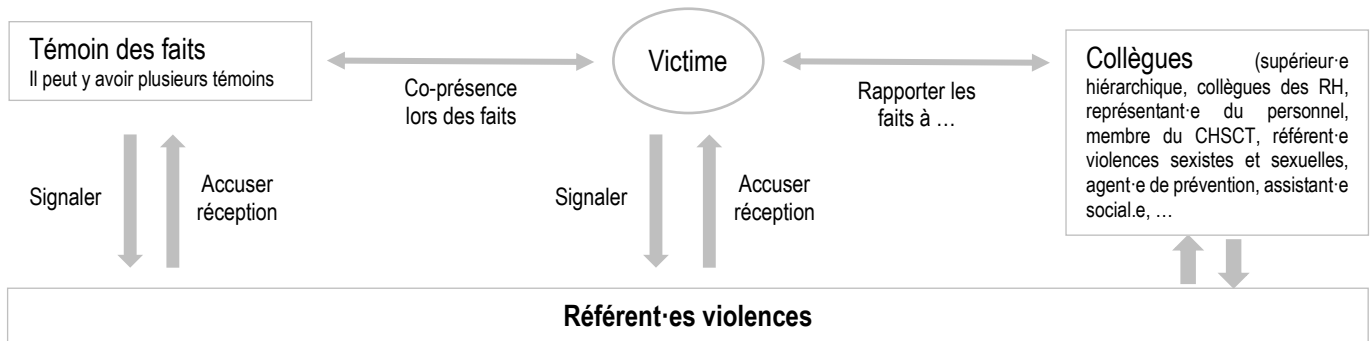


LES ETAPES DU SIGNALEMENT

Points de vigilance

Le signalement s'inscrit dans un processus qui permet à la victime ou au témoin (direct ou indirect) de porter les faits à la connaissance de son employeur. Il convient de d'assurer la stricte confidentialité des données recueillies, la neutralité vis à vis des victimes et des auteurs des actes, l'impartialité et l'indépendance du dispositif, le traitement rapide des signalements.

1^{ère} étape : Accueillir le signalement et accuser réception du signalement



Accueil et réception du signalement

Il s'agit d'informer la personne qui signale de la réception et du traitement de son signalement. L'accusé de réception est formalisé et transmis par les référent·es violences. Il est possible que d'autres personnes soient sollicitées en amont des référent·es en regard de leurs fonctions (agent·e prévention, n+1, médecin du travail, ...). Ces personnes formalisent une trace écrite de la rencontre et de ce qu'il en résulte (rdv pris avec référent·es violences, ...).

L'accusé de réception peut être l'occasion de rappeler à l'auteur du signalement ses droits et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués.

Modèle d'accusé de réception proposé dans la boîte à outils.

Un registre des recensements devra être organisé.

2^{ème} étape : Recueillir le signalement avec les personnes concernées

Il s'agit de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement.

Si la personne qui signale n'est pas la victime présumée, il faut un entretien avec cette dernière est essentiel afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits. A cette étape, il n'y a pas d'entretien avec la personne présumée autrice des faits.

Les référent·es violences recueillent le signalement. En cas d'impossibilité liée à l'impartialité inhérente à l'entretien, un·e référent·e du collectif Gersois sera sollicité·e.

La confidentialité des données est primordiale à ce stade. Il conviendra toutefois de déterminer dans quelles conditions elles pourront être partagées avec la hiérarchie

Modèle de guide d'entretien proposé dans la boîte à outils.

Il est conseillé d'être en binôme lors des entretiens.

L'intervenant·e devra être qualifié·e en matière d'entretiens de signalement.

3^{ème} étape : Procéder à une première analyse des faits signalés, formaliser un rapport circonstancié

Sur la base des éléments recueillis et afin d'orienter la suite des événements, les référent·es violences procèdent à une première analyse :

- soit, il apparait clairement que la situation n'est pas constitutive de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral ou de discrimination et aucune suite ne sera donnée de ce point de vue. Néanmoins, le signalement est le signe d'un dysfonctionnement qu'il faut traiter afin d'apaiser les tensions et trouver des solutions au règlement du différend.

- soit la piste des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement moral ou de la discrimination ne peut être écartée : l'agissement sexiste ne se traite qu'au plan disciplinaire ; le harcèlement sexuel, l'agression hormis le viol, le harcèlement moral et la discrimination sont des délits et se traitent aux plans administratif et correctionnel si dépôt de plainte de la part de la victime ; le viol est un crime et se traite aux plans administratif et en cour d'assises si dépôt de plainte de la part de la victime.

Informers l'auteur du signalement de la non poursuite et des raisons du choix.

Informers l'auteur·e du signalement et la victime présumée des suites données au signalement et des modalités de l'enquête à venir.

En cas d'agissements, des entretiens complémentaires devraient permettre d'établir la réalité des faits, dans les autres cas, il est recommandé de diligenter une enquête.

ENTRETIEN – LES PRINCIPES

De quoi parle-t-on ?

L'entretien intervient principalement à 3 moments fort du processus de signalement : lors de l'accueil du signalement, lors du recueil approfondi des éléments qui constituent le signalement et lors de la phase d'enquête. La victime présumée peut faire état de violences sexistes et sexuelles (agissement, harcèlement ou agression), de harcèlement moral ou de discrimination. Le premier échange est très important et doit être préparé de manière approfondie. La victime présumée peut être accompagnée d'un·e collègue (collègue de travail, représentant·e du personnel, ...).

Préparer l'entretien

Il est nécessaire de préparer l'entretien individuel, définir ses objectifs, les étapes et les résultats attendus.

L'objectif de l'entretien est de rassurer et de soutenir le dialogue avec la personne, de comprendre les situations exposées, de réaliser un compte rendu détaillé et daté de l'entretien.

L'entretien est un équilibre à construire entre deux impératifs : d'une part, mettre à jour les événements en toute objectivité, et d'autre part, soutenir la victime en témoignant d'une empathie nécessaire à l'élaboration de son discours.

Collecter les faits et les ressentis

Il est nécessaire de s'assurer que les faits rapportés sont les plus précis possibles. Ainsi, à l'aide de questions neutres, il faut faire préciser ce qui, du point de vue des personnes, s'est passé et ne pas se satisfaire d'appréciations ou de vagues déclarations.

Par exemple, "on ne parle même pas à un chien, comme il m'a parlé" n'est pas assez précis. Quels ont été les termes et le ton employés, quand et où cela s'est-il produit, à quelle occasion et quelles personnes étaient présentes ?

Au-delà des faits, il est également important d'identifier les ressentis de la victime notamment en lien avec les définitions légales liés au signalement. S'est-elle sentie intimidée, dégradée, humiliée, offensée ?

Adopter une posture de bienveillance

Globalement, les personnes auditionnées (victime supposée, témoins, personnes mises en cause) doivent se sentir écoutées et en confiance.

De manière évidente, les situations qui font l'objet de signalement sont la source d'une grande souffrance pour les victimes. Dès lors, pour ces personnes, l'entretien peut rapidement constituer une véritable épreuve.

Il faut adopter une posture de neutralité et de bienveillance. Il faut se tenir prêt·e à accueillir et gérer les émotions de la victime : des silences, du mutisme, des réactions incontrôlées, un discours décousu, des souvenirs brouillés,

...

Il faut que les personnes puissent s'exprimer librement. Il faut accepter les digressions éventuelles de leur récit.

Ecouter de manière impartiale et équitable

Il s'agit d'écouter l'ensemble des personnes avec empathie tout en gardant la distance nécessaire à l'atteinte des objectifs.

L'écoute doit demeurer neutre et il convient d'éviter de mettre en doute les propos des personnes auditionnées.

Il convient de ne pas porter de jugement de valeur sur les éléments présentés, ne pas mettre en cause la parole de l'interlocuteur·trice, ni conforter ses propos.

Conseils pratiques

Préparer l'entretien : disponibilité physique et psychique, les questions neutres à poser, ...

S'assurer des conditions de l'entretien : local permettant la confidentialité des échanges, bouteille d'eau, mouchoirs, ...

Parler d'un ton calme et rassurant.

Rappeler ses droits à la personne.

Dire : "Vous n'y êtes pour rien", "La loi interdit et punit les violences", "Vous n'êtes plus seul·e. nous sommes organisés pour vous aider".

Éviter de dire : "A votre place, moi je...", "Vous n'aviez qu'à..." ou encore les questions commençant par "Pourquoi" qui peuvent être culpabilisantes.

Préciser à la personne entendue qu'elle peut transmettre tout document ou élément à l'appui de son témoignage dans un délai qui lui est communiqué.

Rédiger un compte rendu détaillé de chaque entretien, daté et signé. Pour sa rédaction, privilégier le style direct et se limiter à rapporter strictement les propos tenus. (A la question " ... ", M/Mme X a répondu " ... ")

ENQUETE ADMINISTRATIVE

De quoi parle-t-on ?

Établir la réalité et la véracité des accusations et des allégations recueillies afin à la fois de déterminer si elles sont ou non constitutives d'un des faits entrant dans le champ d'application du dispositif de signalement et d'envisager les suites à donner. La réalisation d'une enquête interne peut permettre d'établir le caractère justifié et proportionné d'une sanction disciplinaire prise à l'encontre la personne reconnue autrice d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle, de harcèlement moral ou de discrimination.

La procédure doit garantir l'objectivité et limiter les éventuels écarts, qui pourraient être contestés en cas de recours contentieux.

Qui mène l'enquête ?

L'enquête administrative n'est soumise à aucune règle ni aucun formalisme particulier laissant la liberté de définir ses modalités dans le respect du cadre légal. Cependant, elle ne peut être diligentée que par l'autorité compétente (direction RH, ...).

Il appartient donc à l'autorité compétente de déterminer qui est chargée de l'enquête administrative. Un binôme est désigné pour mettre en œuvre l'enquête administrative.

Les agent-es composant le binôme doivent absolument :

- donner des gages d'impartialité (ne pas avoir de liens avec les protagonistes de la situation, n'avoir aucune animosité personnelle envers l'agent-e victime ou témoin ni envers l'auteur-e présumé-e des faits signalés) ;
- donner des gages et de confidentialité (se soumettre aux règles établies en matière de non communication).

Un document est établi qui précise les règles liées à la confidentialité.

Une réunion préparatoire de la cellule de signalement précise les modalités pratiques de l'enquête.

Le binôme peut articuler la partie direction RH et représentation du personnel.

Quelles personnes auditionner ?

Le binôme chargé de l'enquête pourra auditionner séparément les personnes concernées afin de recueillir tous les éléments permettant d'établir la véracité des faits à l'origine du signalement.

Ainsi, il pourra être procédé à l'audition :

- de la victime présumée ;
- de la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- de la personne ou des personnes mises en cause (Attention, audition le plus tard possible afin d'éviter toute pression sur la victime).
- des témoins ;
- des responsables hiérarchiques directs ou indirects de la victime présumée et de la personne ou des personnes mises en cause ;
- de toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par

Etablir un questionnaire commun pour l'ensemble des personnes auditionnées.

Privilégier dans la rédaction du compte rendu le style direct et se limiter à rapporter strictement les propos tenus.

Il est conseillé d'être en binôme lors des entretiens d'enquête et d'auditionner les personnes de manière individuelle.

Le rapport d'enquête

Le rapport d'enquête rédigé par les personnes chargées de l'enquête administrative a vocation à rassembler : l'ensemble des procès-verbaux des auditions ; les conclusions de l'enquête. Ce rapport doit contenir toutes les informations recueillies à charge et à décharge au cours de l'enquête et répondre à la question de savoir si les faits signalés sont ou non caractérisés.

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit signé par l'ensemble des personnes enquêtrices et transmis à la direction afin qu'elle mette en œuvre son pouvoir de direction et prenne à ce titre les mesures qui s'imposent.

Si le rapport conclut à l'existence des faits signalés, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires afin de sanctionner la ou les personnes autrices des faits et veille à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail.

Si le rapport conclut à l'absence des faits signalés, la personne qui a signalé ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi de sa part.

Etablir des procès-verbaux d'audition devant être signés par chaque personne entendue afin que l'enquête soit la moins contestable possible.

S'entretenir avec la personne à l'origine du signalement pour l'informer des conclusions de l'enquête et des suites données.

4 PRISE EN CHARGE

De quoi parle-t-on ?

La prise en charge du signalement vise à :

- 1 **Faire cesser les faits** en prenant toute mesure conservatoire et assurer la protection de la victime ou des témoins,
- 2 **Mettre en place des dispositifs** permettant la prise en charge, par les services et professionnel·les compétent·es, des agent·es victimes des actes ou agissements. Il est important de s'assurer que ni la victime ni le témoin d'un des faits entrant dans le champ du dispositif n'est l'objet de mesures de représailles.

L'octroi de la protection fonctionnelle à la victime

L'employeur public a l'obligation de protéger ses agent·es contre, notamment, les violences, les menaces, les injures et les diffamations dont ils peuvent être victimes à l'occasion ou en raison de leurs fonctions.

Dans de telles hypothèses, il est tenu d'accorder la protection fonctionnelle à ses agent·es victimes de tels agissements. (article 11 de la loi du 13 juillet 1983)

La protection fonctionnelle couvre à la fois une obligation d'assistance juridique et une obligation de réparation.

Le changement de service ou d'affectation

Si la victime présumée et l'agent mis en cause travaillent habituellement ensemble, l'un des agents peut être affecté dans un autre service, temporairement, par exemple le temps de l'enquête, ou de manière définitive si les faits signalés sont avérés.

Il est conseillé de changer d'affectation en priorité l'agent·e mis en cause et non la victime.

La reconnaissance de la situation en accident de service

La collectivité doit vérifier si les faits à l'origine du signalement sont constitutifs d'un accident de service.

Si les faits se sont déroulés sur le lieu de travail, pendant le temps de travail, l'agent·e victime peut prétendre à l'octroi d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, lui permettant de bénéficier du maintien de son plein traitement et du remboursement des frais occasionnés par l'accident et l'indemnisation des séquelles en résultant.

La suspension et la sanction de l'agent·e mis en cause

Si les faits signalés sont suffisamment graves, le maintien dans la structure de l'agent·e mis·e en cause peut faire courir un risque sur la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres agent·es. Il peut donc être procédé à sa suspension dans l'attente qu'il soit statué sur sa situation, éventuellement par le choix d'une sanction disciplinaire. (article 30 de la loi du 13 juillet 1983),

Ensuite, dès lors que l'enquête administrative conclut à la véracité des faits signalés par la victime, l'autorité administrative doit engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent·e mis·e en cause.

la prise en charge de la victime

La prise en charge porte sur l'assistance de l'administration pour le dépôt de plainte, voire sur l'assistance et la protection juridiques avec mise à disposition d'un avocat ou d'une avocate et sa prise en charge financière par l'administration / l'établissement. La protection fonctionnelle peut être demandée auprès de son employeur public.

PRISE EN CHARGE CLINIQUE ET PSYCHOLOGIQUE

La prise en charge **clinique** doit être rapide. Elle est physique, mentale et sociale, voire médicalisée, en vue de l'orientation de la victime selon son état de santé et son choix d'établissement. Un examen médico-légal est alors demandé, les renseignements utiles recueillis, les éléments de preuve conservés, les traces et les indices préservés.

La prise en charge **psychologique** va permettre à la victime d'être accueillie dans la neutralité bienveillante, dans l'empathie afin de libérer la parole. La victime sera soutenue et accompagnée.

PRISE EN CHARGE ADMINISTRATIVE ET SOCIALE

La prise en charge **administrative** s'effectue en plusieurs étapes et doit être tracée : rédiger un rapport circonstancié dans le cadre de l'enquête administrative ; le cas échéant, constituer un dossier d'accident de service / du travail ou de maladie professionnelle en lien avec les fonctions ; informer la personne victime sur ses droits (notamment protection fonctionnelle, droit de retrait, possibilité de prendre contact avec le Défenseur des droits, de déposer une plainte auprès des services compétents, ...).

La prise en charge **sociale** est immédiate et systématique, selon la procédure formalisée par l'administration ou l'établissement, en lien avec la médecine de prévention.

5 LES REFERENT-ES VIOLENCES

<p>Agence régionale de santé Occitanie - Délégation départementale du Gers FECHEROLLE Julien Adjoint au directeur de la délégation départementale julien.fecherolle@ars.sante.fr 06 61 56 56 64</p>	<p>CH Auch VALLA Julie Directrice des Ressources Humaines du Centre Hospitalier d'Auch j.valla@ch-auch.fr 05 62 61 31 06</p>	<p>DDETS-PP DUIVON Estelle Assistante de prévention estelle.duivon@gers.gouv.fr 05 81 67 22 79 GUIGUET Stéphane Directeur stephane.guiguet@gers.gouv.fr 05 81 67 22 03</p>
<p>DDFIP TAITARD Jérôme Chef de service Ressources Humaines jerome.taitard@dgfip.finances.gouv.fr 05 62 61 50 09 DELMON Laurent Contrôleur des Finances Publiques, Gestionnaire au service des Ressources Humaines laurent.delmon@dgfip.finances.gouv.fr 05 62 61 64 10</p>	<p>DDSP 32 REVEL Hélène P.F.A.D. (policière formatrice anti drogue) helene.revel@interieur.gouv.fr 05 62 61 54 80 MATHIO FREDERIC Réfèrent Sûreté frederic.mathio@interieur.gouv.fr 06 37 25 41 73</p>	<p>DDT ALBERO Isabelle Direction - Conseil de Gestion et de Communication isabelle.albero@gers.gouv.fr 05 62 61 47 DELLA VEDOVE Philippe Agent de Prévention - Correspondant territorial philippe.dellavedove@gers.gouv.fr 06 60 37 59 60</p>
<p>DSDEN 32 MAGAULT Florence Assistante sociale des personnels Florence.Magault@ac-toulouse.fr 05 67 76 51 40</p>	<p>GENDARMERIE Adjudante HAURET-CLOS Stéphanie Analyste renseignement criminel – Réfèrent égalité – diversité stephanie.hauret-clos@gendarmerie.interieur.gouv.fr Major HABERNET Stéphanie Réfèrent sûreté – Réfèrent égalité – diversité stephane.habernet@gendarmerie.interieur.gouv.fr 06 09 89 46 01 Capitaine BAUBIL, Jean-Marc Officier adjoint prévention-partenariat jean-marc.baubil@gendarmerie.interieur.gouv.fr 06.07.67.12.25 ou 05 62 60 50 03</p>	
<p>Pôle emploi RENOUF Brigitte Chargée de projets pour la Direction Territoriale Pôle emploi Gers et Hautes- Pyrénées brigitte.renouf@pole-emploi.fr 06 25 51 26 10 - 05 62 61 72 44 REDON Jean-Marc Chargé de Mission pour la Direction Territoriale Pôle emploi Gers et Hautes- Pyrénées jeanmarc.redon@pole-emploi.fr 06 63 38 93 12</p>	<p>Préfecture Auch et Sous-préfecture de Mirande REGNAULT Patricia secrétaire générale de la SP de Mirande patricia.regnault@gers.gouv.fr 06 88 12 05 60 Préfecture Auch et Sous-préfecture de Condom POINSIGNON Frédéric secrétaire générale de la SP de Condom frederic.poinsignon@gers.gouv.fr 05 62 61 43 52</p>	<p>SDIS du Gers BATTY Solène Chef du bureau des formations d'encadrement, des spécialités et du sport solene.batty@sdis32.fr 06-23-19-56-10 FERRER Jean-Christophe Chef du service sécurité et qualité de vie en service jean-christophe.ferrer@sdis32.fr 06-51-09-38-48</p>

6 LES PARTENAIRES LOCAUX

Les services Police et Gendarmerie du Gers accueillent 24h/24, 7 jours sur 7 les victimes d'infractions pénales. Pour les victimes de violences intrafamiliales les mains courantes et les renseignements judiciaires sont proscrits. Dès lors, qu'une victime refuse de déposer plainte, une procédure est systématiquement ouverte, dans laquelle est recueillie son audition et un examen médical lui est proposé au consultations médico-judiciaires.

Quand les victimes font appel dans le temps des faits, une patrouille se rend aussitôt sur place et procède à l'interpellation en flagrant délit de l'auteur qui est mis à disposition d'un officier de police judiciaire.

Numéro d'urgence : 17

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Gers (CIDFF32) est partie prenante du réseau national et régional des CIDFF. Le Centre informe, accompagne et oriente les victimes sur les volets juridique, social et psychologique, à travers notamment des permanences prises en charge par le service Droits des femmes

Le site internet répertorie l'ensemble des centres sur tout le territoire ainsi que leurs coordonnées.

<https://fncidff.info/les-cidff/cidff-a-votre-service>

accueilcidff32@orange.fr

2, place de l'ancien Foirail - 32000 Auch

Tél : 05 62 63 40 75

Centre Hospitalier Auch

Les professionnel·les des urgences du centre hospitalier d'Auch prennent en charge les victimes de violences, leur apportant les soins que leur état nécessite tant au niveau physique que psychologique. Les médecins urgentistes établissent selon la situation un certificat médical initial ou un certificat médical de coups et blessures incluant la détermination d'une incapacité de travail. L'assistante sociale du service oriente les victimes vers des institutions ou associations quand cela s'avère nécessaire.

Le centre hospitalier d'Auch a mis en place un protocole qui précise les modalités d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences intrafamiliales.

Tél : 05 62 61 32 32 Urgences : 15

REGAR est une association en charge de l'hébergement des femmes victimes de violences

12 rue Lorraine - 32000 AUCH

Tél : 05 62 63 38 22

<http://regar.org/>

contact@regar.fr

L'AVMP 32 dépend du réseau national INAVEM

Elle met en œuvre l'accompagnement socio-judiciaire et psychologique des victimes ou auteurs d'une infraction pénale et rencontre les victimes d'infractions en commissariats et gendarmeries, ainsi qu'à l'Unité d'Accueil des Victimes (UAV).

<http://avmp-32.fr/>

Tél : 05 62 62 50 98 ou 06 81 92 57 23

Tribunal Grande Instance - Allée d'Etigny - 32000 AUCH

avmp32@orange.fr

Les services du Défenseur des droits sont compétents pour assister les victimes de harcèlement ou discrimination. Il peut enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place), procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ; faire des recommandations ; présenter des observations devant les juridictions saisies.

Christiane GRECH - Préfecture du Gers - 3 place du préfet Claude Erignac - 32000 AUCH

Tél : 05 62 61 44 85

Courriel : christiane.grech@defenseurdesdroits.fr

Permanences : mardi toute la journée et mercredi matin

Gers Solidaire - Numéro Vert Social est un service du département du Gers. Il permet d'accueillir et de traiter les situations préoccupantes relatives aux mineurs, adultes, personnes âgées, et personnes handicapées.

Rue du Général DE GAULLE - 14 place du Maréchal Lannes - 32000 AUCH

Tél : 0 800 32 31 30

Site internet : www.gers-numeroversocial.fr

Le SDIS du Gers intervient dans le cadre des secours d'urgence auprès des personnes victimes de violences. En étroite collaboration avec les services de police-gendarmerie, il peut être amené à intervenir dans le temps des faits ou dans les heures qui suivent.

Urgences SDIS - 18

Conseil départemental du Gers de l'ordre des médecins aide et accompagne les praticien·nes de terrain dans la prise en charge de toutes les problématiques de violences, particulièrement dans leur aspect médical.

Toute question que le médecin serait amené à se poser, soit dans la rédaction d'un certificat, soit dans un signalement, peut être présentée au conseil qui répondra selon la complexité de la situation.

55 rue de Lorraine - 32000 AUCH

Tél : 05.62.05.74.10 ou 05.62.05.03.39

gors@32.medecin.fr

7 LES PARTENAIRES NATIONAUX

L'Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation (INAVEM) regroupe de nombreuses associations locales spécialisées dans la lutte contre les violences et le harcèlement. Un numéro national d'aide aux victimes a été mis en place afin d'apporter un soutien téléphonique aux victimes et de les orienter vers les associations proches de leur domicile et les structures compétentes.

www.inavem.org

Numéro national 116 006

<https://memo-de-vie.org/>

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) spécialisée dans la défense des victimes de violences sexuelles au travail. Cette association assure des permanences téléphoniques d'écoute et d'information sur les droits et démarches des victimes de violences sexuelles et sexistes au travail. Elle intervient également en matière judiciaire.

<https://www.avft.org/>

3919 - Ligne d'écoute Violences Femmes Information accessible 24h/24 et 7 jours sur 7, il s'agit de la plateforme d'écoute des victimes de violences conjugales, sexistes et sexuelles. Gratuit et anonyme, ce numéro d'écoute est donc joignable sans interruption depuis un poste fixe et un mobile en métropole et dans les DOM.

Ce numéro permet d'assurer une écoute et une information de premier niveau, et d'orienter vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge en fonction de la thématique concernée.

Le 3919 n'est pas un numéro d'appel d'urgence.

Le site incontournable d'informations mis en place pour le gouvernement

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

La Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) dénonce et lutte contre les violences conjugales et toutes les violences envers les femmes. Elle participe au combat commun des associations féministes contre les violences faites aux femmes : viols, incestes, harcèlement sexuel au travail, prostitution, mutilations sexuelles,...

www.solidaritefemmes.org

La Fédération nationale des associations et des centres de prise en charge d'auteurs de violences conjugales et familiales (FNACAV) regroupe 36 structures sur le territoire, a notamment pour objet de promouvoir le développement et la création de centres spécialisés dans la prise en charge des auteurs de violences conjugales et familiales.

Elle gère le 08 019 019 11, numéro d'écoute à destination des auteurs de ces violences, accessible du lundi au dimanche de 9H00 à 19H00.

www.fnacav.fr

BOITE A OUTILS

Définitions complémentaires

En complément des définitions clefs, quelques ajouts qui permettent de mieux repérer les éléments légaux.

Les critères de la discrimination

Quels sont les 25 critères de la loi de 2008 ?

Un trame de signalement

Quelques recommandations pour construire sa fiche de signalement.

Trames d'entretien

Quelques idées de trame pour conduire les entretiens avec la victime, le témoin et l'auteur-es. En bonus, quelques préconisations et recommandations pour conduire les entretiens.

Modèles de lettres

Quelques idées de lettres pour accuser réception du signalement, pour signifier les conclusions de l'enquête à la victime et à l'auteur-e.

Testez-vous – Quiz 1 et 2

Deux quiz pour s'entraîner et tester ses connaissances.

Glossaire

Des éléments de définition : sexisme, consentement, contrainte, ...

Pour aller plus loin - ressources

Des adresses de sites afin d'approfondir sa maîtrise du sujet.

DEFINITIONS COMPLEMENTAIRES

HARCÈLEMENT ENVIRONNEMENTAL

Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance (photos pornographiques sur les écrans ou affiches), où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. Cour d'appel d'Orléans, décision du 7 février 2017.

RAID

On parle de "raid" quand le harcèlement moral ou sexuel commis sur Internet par plusieurs personnes contre une victime peut être poursuivi et condamné : quand les propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; ou bien, quand les propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même sans concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Article 222-33-2-2 du Code pénal.

UPSKIRTING

En France, c'est l'article 16 de la Loi n° 2018-703 du 3 août 2018, renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, qui définit et condamne l'upskirting (littéralement "sous la jupe") : "le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a cachées à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne". Article 226-3-1 du Code pénal.

EXHIBITION SEXUELLE

"L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible au regard du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15000 € d'amende". La structure même privée, a fortiori l'administration accueillant du public est, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, "accessible au regard du public". Une personne qui exhibe son sexe ou ses fesses sur son lieu de travail (y compris en laissant les portes de vestiaire ouvertes) peut donc être poursuivi sur ce fondement.

Article 222-32 du Code pénal.

PORNOGRAPHIE

"Le fait de diffuser sur la voie publique ou dans des lieux publics des messages contraires à la décence est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^{ième} classe. Est puni de la même peine le fait, sans demande préalable du destinataire, d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages". Si la messagerie de la structure est utilisée pour l'envoi de courriels à caractère sexiste et/ou pornographique, les victimes, témoins peuvent prendre appui sur cette loi pour interpeller l'employeur. La jurisprudence considère en outre que c'est un motif de licenciement. Article R624-2 du Code pénal.

VIOLENCES CONJUGALES

Les violences conjugales sont marquées par un rapport de domination et de prise de pouvoir avec volonté de contrôle et de destruction vis-à-vis de la personne victime qui s'inscrit, en général, dans la durée. Elles se définissent comme des situations où les faits de violences sont récurrents, cumulatifs, s'aggravent et s'accroissent et sont inscrits dans un rapport de force asymétrique et figé. Elles peuvent être le fait du conjoint ou ex-conjoint. Les conséquences pour la victime sont la peur, la culpabilité, la perte de l'estime de soi et d'autonomie, l'isolement, le stress.

Les manifestations de ces violences peuvent prendre plusieurs formes : sexuelles, physiques, psychologiques, administratives, économique ou verbales, comme des intimidations, des bousculades, du chantage. Est également considéré comme une violence le fait de détériorer un objet qui appartient à la victime, de contrôler ses dépenses, de lui confisquer un document. Une ordonnance de protection peut être demandée et délivrée par le juge aux affaires familiales.

VIOLENCES INTRAFAMILIALES

Ce sont des actes de violences exercés entre les membres d'une même famille. Elles peuvent aussi s'exercer directement ou indirectement sur les enfants du couple ou ex couple.

Concernant les violences conjugales : Une ordonnance de protection peut être demandée et délivrée par le juge aux affaires familiales. Elle permet de prendre des mesures urgentes pour assurer la sécurité d'une victime de violences, par un conjoint ou concubin, mais aussi par un ancien conjoint. La notion de "violences" est examinée par le juge au regard des atteintes à l'intégrité physique et/ou psychique. À l'issue d'une procédure contradictoire, le juge peut notamment prendre des mesures d'urgence, organiser la situation matérielle (mesure d'éloignement, jouissance du logement...) et les relations avec les enfants (exercice de l'autorité parentale...)

CRITERES DE LA DISCRIMINATION

La discrimination en quelques mots

La loi du 27 mai 2008 définit la discrimination directe et indirecte

"Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ; "

Discrimination directe : Fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires (couleur de peau, religion, etc.). "Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés." **Discrimination indirecte** : La discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.

25 critères prohibés par la loi.



EXEMPLE TRAME SIGNALEMENT

<p>Identité référent-es chargé-e du recueil</p> <p>Nom et Prénom :</p> <p>Fonction - Grade :</p> <p>Direction/Service ou Etablissement :</p> <p>Date de naissance :</p> <p>Adresse mail :</p> <p>N° téléphone :</p> <p>Adresse professionnelle :</p>	<p>Identité de l'auteur.e du signalement</p> <p>Nom et Prénom :</p> <p>Fonction - Grade :</p> <p>Direction/Service ou Etablissement :</p> <p>Date de naissance :</p> <p>Adresse mail :</p> <p>N° téléphone :</p> <p>Adresse professionnelle :</p>
<p>Identité de la victime supposée (si autre que personne signalante)</p> <p>Nom et Prénom :</p> <p>Fonction - Grade :</p> <p>Direction/Service ou Etablissement :</p> <p>Date de naissance :</p> <p>Adresse mail :</p> <p>N° téléphone :</p> <p>Adresse professionnelle :</p>	<p>Identité de l'auteur supposé</p> <p>Nom et Prénom :</p> <p>Fonction - Grade :</p> <p>Direction/Service ou Etablissement :</p> <p>Date de naissance :</p> <p>Adresse mail :</p> <p>N° téléphone :</p> <p>Adresse professionnelle :</p>

Description du signalement - Recommandations quant aux éléments à recueillir

J'agis en qualité de :

- Victime des faits
- Témoin direct des faits
- Collègue à qui ont été rapportés les faits dont la victime est (désignation de façon aussi précise que possible : identité, affectation,...) :

- Présenter les faits dans leur chronologie ;
- Date et contexte du commencement des faits (propos, comportements, actes) ;
- Lieux et dates des différents faits ;
- La réaction de la personne au moment où les faits ont eu lieu ;
- Expression de sa part d'une désapprobation, d'un non-consentement, d'un refus exprimé à l'auteur.e des faits ;
- La réaction de l'auteur.e des faits suite à cette éventuelle désapprobation, non-consentement, refus (sur le moment, incidence par la suite sur les relations de travail) ;
- Présence ou non de témoins des faits (si oui, identité des témoins) ;
- Existence d'éléments attestant des faits (textos, mails, photos, petits mots, lettres, ...) ;
- Consécutivement à la survenance des faits, les échanges éventuels avec des personnes de la structure (collègues, service RH...) et/ou des personnes extérieures à la structure (Inspection du travail, Médecine du travail, médecin traitant, associations, ...) ;
- Consécutivement à la survenance des faits, présentation éventuelle des faits au responsable hiérarchique : dates, moyens, réaction, ... ;
- Connaissance d'autres personnes dans la structure qui auraient fait l'objet de faits similaires par la même personne.
- Les démarches déjà accomplies (préciser si la situation a conduit à un arrêt de travail, une demande de reconnaissance d'accident de service, un dépôt de plainte) ou autres destinataires éventuels de ce signalement
- Ressenti notamment en lien avec les définitions légales des faits : intimidée, humiliée, dégradée, offensée, ...
- Impact sur sa vie professionnelle / personnelle, impact sur sa santé ;
- Projection sur la suite de ses relations de travail avec l'auteur des agissements notamment son souhait par rapport à la mise en œuvre de mesures temporaires (temps de l'enquête), pour éviter des contacts avec l'auteur.e des faits ;
- Délais dans lesquels elle peut transmettre des éléments complémentaires à l'appui de son témoignage ;
- Prochaines échéances de la procédure

TRAME ENTRETIEN - VICTIME

Inspiré du "Guide pratique et juridique : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail" – Ministère du travail.
[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom - guide contre harcelement sexuel val v4 bd ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

Accueillir la personne (présumée victime à ce stade)

Lors de la préparation de l'entretien, un soin particulier sera apporté aux conditions d'accueil : horaire, local, confort, ...

Introduire l'entretien

- Se présenter, présenter sa place et son rôle : positionnement dans le cadre de la cellule de signalement.
- Parler d'un ton calme et rassurant.
- Présenter les objectifs de l'entretien, les modalités concrètes du déroulement, les suites de l'entretien.
- Rappeler les droits de la personne. Lui rappeler notamment que les personnes victimes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral ou de discrimination font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Vérifier la compréhension par la personne accueillie des éléments présentés.

Donner la parole à la personne

Inviter tout d'abord, la personne à s'exprimer de manière globale sur les faits à l'origine du signalement en précisant que vous allez ensuite revenir sur les éléments de détails.

Revenir ensuite sur les éléments présentés et lui demander des précisions pouvant notamment porter sur :

- Date et contexte du commencement des faits (propos, comportements, actes) ;
- Lieux et dates des différents faits ;
- Sa réaction au moment où les faits ont eu lieu ;
- Expression de sa part d'une désapprobation, d'un non-consentement, d'un refus exprimé à l'auteur-e des faits ;
- La réaction de l'auteur-e des faits suite à cette éventuelle désapprobation, non-consentement, refus (sur le moment, incidence par la suite sur les relations de travail) ;
- Présence ou non de témoins des faits (si oui, leurs noms) ;
- Existence d'éléments attestant des faits (textos, mails, photos, petits mots, lettres, ...) ;
- Consécutivement à la survenance des faits, les échanges éventuels avec des personnes de la structure (collègues, service RH...) et/ou des personnes extérieures à la structure (Inspection du travail, Médecine du travail, médecin traitant, associations, ...) ;
- Consécutivement à la survenance des faits, présentation éventuelle des faits au responsable hiérarchique : dates, moyens, réaction, ... ;
- Connaissance d'autres personnes dans la structure qui auraient fait l'objet de faits similaires par la même personne.

Caractériser la perception par la personne de la situation et son ressenti :

- Ressenti notamment en lien avec les définitions légales des faits : intimidée, humiliée, dégradée, offensée, ...
- Impact sur sa vie professionnelle / personnelle ;
- Impact sur sa santé ;
- Projection sur la suite de ses relations de travail avec l'auteur des agissements notamment son souhait par rapport à la mise en œuvre de mesures temporaires (temps de l'enquête), pour éviter des contacts avec l'auteur-e des faits ;
- Offre d'une aide médicale, psychologique.

Informar la personne

- Délais dans lesquels elle peut transmettre des éléments complémentaires à l'appui de son témoignage ;
- Prochaines échéances de la procédure ;
- Rappeler à la personne, la possibilité qu'elle a de se faire assister/accompagner (représentants du personnel, inspection du travail, médecine du travail, Défenseur des droits) en lui transmettant, par exemple, une fiche avec les coordonnées de l'ensemble de ces acteurs.

TRAME ENTRETIEN - TEMOIN

Inspiré du "Guide pratique et juridique : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail" – Ministère du travail.

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Accueillir la personne

Lors de la préparation de l'entretien, un soin particulier sera apporté aux conditions d'accueil : horaire, local, confort, ...

Introduire l'entretien

- Se présenter, présenter sa place et son rôle : positionnement dans le cadre de la cellule de signalement.
- Parler d'un ton calme et rassurant.
- Présenter les objectifs de l'entretien, les modalités concrètes du déroulement, les suites de l'entretien.
- Rappeler les droits de la personne. Lui rappeler notamment que les témoins de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral ou de discrimination font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Vérifier la compréhension par la personne accueillie des éléments présentés.

Procéder à un rappel des faits :

- Exemple : "Le [date], Mme/M. ... a fait part d'être/d'avoir été l'objet d'agissements de la part de Mme/M. ... susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel"

Donner la parole à la personne

Inviter tout d'abord, la personne à s'exprimer de manière globale sur les relations entre la victime et la personne mise en cause : évolution des relations, origine de l'évolution, qualification des relations de son point de vue, ...

Revenir successivement sur chacun des faits présentés par la présumée victime

- Exemple : "[Nom de la victime présumée] nous a fait part d'avoir été l'objet le [date des faits si connues] de propos / agissement de la part de [Nom de l'auteur présumé]". Attention : Il convient de ne pas entrer dans le détail des propos rapportés par la victime présumée.
- La personne a-t-elle été témoin direct de ces faits ou lui ont-ils été rapportés ?

Si témoin direct :

- Préciser les propos exactement tenus / décrire les faits de manière précise.
- Nature de la réaction de la victime présumée aux faits. A son tour, la réaction de l'auteur présumé.
- Qualification de son point de vue des faits.
- Etat dans lequel se trouvait la victime après les faits : verbalisation de son malaise, repérage au plan physique du malaise.
- Information auprès d'un supérieur hiérarchique / service RH ... et réactions de ces personnes.
- Autres personnes témoins de la scène.

Si les propos/agissements lui ont été rapportés :

- Préciser le moment et la manière dont il a été informé des faits.
- Préciser les faits relatés : propos, comportements, ...
- Préciser si d'autres personnes ont été informées.

Cas où la personne auditionnée est la/le responsable hiérarchique de la victime supposée :

- La victime supposée lui a-t-elle fait part de ces faits ou en a-t-elle été le témoin direct ? Suite à la connaissance des faits, a-t-elle pris des mesures spécifiques ?

Environnement de la situation

Le témoin a-t-il connaissance d'autres salariés qui auraient été l'objet de faits similaires par la même personne, d'autres faits qui lui paraîtraient nécessaire d'être portés à connaissance dans le cadre de l'enquête.

Informé la personne

- Délais dans lesquels elle peut transmettre des éléments complémentaires à l'appui de son témoignage.

TRAME ENTRETIEN – AUTEUR·E

ATTENTION

Les référent·es violences n'ont pas en principe à rencontrer l'auteur·e supposé·e des faits signalés. L'auteur·e se rencontre dans le cadre de l'enquête administrative ou des entretiens approfondis qui sont le ressort de la direction.

Inspiré du "Guide pratique et juridique : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail" – Ministère du travail.
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Accueillir la personne (présumée auteur·e à ce stade)

Lors de la préparation de l'entretien, un soin particulier sera apporté aux conditions d'accueil : horaire, local, confort, ...

Introduire l'entretien

- Se présenter, présenter sa place et son rôle : positionnement dans le cadre de la cellule de signalement.
- Parler d'un ton calme et rassurant.
- Présenter les objectifs de l'entretien, les modalités concrètes du déroulement, les suites de l'entretien.
- Rappeler les droits de la personne.
- Vérifier la compréhension par la personne accueillie des éléments présentés.

Procéder à un rappel des faits :

- Exemple : "Le [date], Mme/M. ... a fait part d'être/d'avoir été l'objet d'agissements de la part de Mme/M. ... susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel"

Donner la parole à la personne

Inviter tout d'abord, la personne à s'exprimer de manière globale sur les relations entre elle et la victime présumée : évolution des relations, origine de l'évolution, qualification des relations de son point de vue, ...

Préciser que vous allez ensuite revenir sur les éléments de détails.

Lister l'ensemble des faits

Il s'agit là de présenter l'ensemble des faits qui ont été portés à la connaissance de la commission d'enquête à l'appui du signalement.

Exemple : Mme/M. [Nom de l'auteur du signalement] a déclaré :

- Le [date], avoir été l'objet, je cite : [citer les propos / agissements rapportés], propos/agissement corroboré par [Nom du ou des témoins] ;
- Le [date], avoir été l'objet, je cite : [citer les propos / agissement rapporté par la victime présumée], propos/agissement corroboré par [Nom du ou des témoins]

Revenir successivement sur chacun des faits

Il s'agit de revenir sur chacun des faits allégués par l'auteur·e du signalement et lui demander pour chacun d'eux, si elle confirme avoir commis le fait (propos / actes).

- Si non, quelle est sa version des faits ?
- Si oui, comment analyse-t-elle son comportement ?

Lui demander :

- Si elle souhaite apporter des éléments complémentaires ;
- Si elle souhaite que des salarié·es de la structure soient auditionné·es dans le cadre de l'enquête.

Informé la personne

- Délais dans lesquels elle peut transmettre des éléments complémentaires à l'appui de son témoignage.

TRAME ENTRETIEN – ALLER + LOIN

Repris du site de l'AFVT <https://snjqt.fr/2017/04/23/recevoir-les-victimes-de-violences-sexistes-et-sexuelles/>

A retenir, ce qu'il faut exclure

- Mettre en doute la réalité des violences que relate la victime. La confiance accordée et ressentie est une condition préalable pour que la personne reçue s'exprime pleinement et que certaines confusions se dissipent dans le cours de l'entretien, il est essentiel, même si vous doutez, de ne pas exprimer ce doute : si la victime le ressent, elle ne se sentira pas suffisamment à l'aise pour donner les éléments susceptibles de dissiper ce doute.
- Parler au lieu d'écouter, écouter distraitement ou ne pas poser de questions, interrompre.
- Refuser l'entretien en réorientant vers une structure avant d'avoir pris le temps d'écouter, d'entendre et de manifester une compréhension.
- Se montrer embarrassé·e, impatient·e, témoigner de l'incompréhension quand des émotions sont exprimées verbalement ou non verbalement (larmes, silences...).
- Exprimer un jugement moral ou critiquer.
- Tenir un discours infantilisant, moralisateur ou culpabilisant.
- Juger la victime, notamment en raison de sa venue tardive au service. Ce n'est pas le signe de mauvaise foi de la victime. Cette attitude s'explique par les stratégies de l'auteur·e et les conséquences du psycho traumatisme. Le processus de libération du scénario d'emprise peut être plus ou moins long.
- Proposer à la victime des démarches hors de portée pour elle.

A retenir, ce qu'il faut faire

- Créer un climat de confiance, d'écoute et de sécurité. Il fera baisser l'angoisse de la victime créée par la ou les faits.
- Exposer très brièvement votre fonction et les objectifs de l'entretien.
- Veillez à ce que la victime reçue ou le témoin se sente en sécurité pendant l'entretien (par exemple : tenir une distance physique adéquate, réaliser l'entretien dans un local adapté, veiller à ne pas être interrompus par des personnes extérieures, avoir à disposition de l'eau, une boisson chaude, des mouchoirs...).
- Parler d'un ton calme et rassurant et ne pas avoir de gestes brutaux.
- Ne pas banaliser ou minimiser les faits.
- Écouter avec considération et respect.
- Montrer de l'intérêt à ce que dit la personne.
- Prendre en compte son évaluation des faits et ne pas réajuster à ses propres normes (par exemple : considérer comme mineures certaines formes d'atteintes sexuelles : blagues salaces, images à caractère, pornographique, ...).
- Rester attentif aux aspects non verbaux (gestes, regards, attitudes, pleurs, pâleurs, mimiques...).
- Ecarter tout préjugé ou présupposé sur la situation et sur la victime
- Soutenir la parole de la victime, par des gestes et des propos (hochement de la tête, regards...).
- Déculpabiliser la victime en lui signifiant qu'aucune attitude de sa part ne justifie la violence.
- Rappeler que les actes et les paroles dénoncés sont interdits et punis par la loi.
- Prendre des notes très précises de ce que signale la victime ou le·la témoin.
- Utiliser le plus possible les termes de droit, nommer et désigner les faits par les qualifications que leur attribue le Code pénal et/ou le Code du travail.
- Poser les limites de l'intervention.
- Informer des procédures possibles, mais ne jamais obliger la victime à engager des actions qu'elle ne souhaite pas (par exemple, déposer une plainte pénale).
- Renseigner sur les lieux de prise en charge psychologique, sociale, judiciaire, médicale, ceci d'une façon circonstancielle qui favorise la possibilité d'y recourir.
- Remettre au besoin une fiche contenant, notamment, les coordonnées des associations, de l'inspection du travail, de la médecine du travail, du tribunal de Grande Instance, du Conseil de prud'hommes, des syndicats...
- Terminer l'entretien sur des perspectives actives et ne pas se quitter avant que la personne reçue envisage l'avenir très proche.
- Faire un bilan des éléments de preuve à recueillir pour commencer à constituer son dossier.

LETTRE ACCUSÉ RECEPTION

Le [date]

Objet : Accusé réception de votre courrier /mail / rencontre en date du [date du signalement]

Madame / Monsieur [Nom de l'auteur du signalement]

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt par lequel j'ai pris connaissance de votre courrier/mail / de votre témoignage oral en date du [date] par lequel vous nous avez signalé être l'objet/le témoin [de discrimination / de harcèlement moral / d'agissements sexistes / harcèlement sexuel / d'agression sexuelle].

Dans votre courrier/mail /observations, vous mentionnez notamment [faire la liste des éléments invoqués dans le courrier/ les observations à l'appui du signalement].

Je vous informe que Madame/Monsieur [nom du référent ou de la personne en charge du traitement du dossier + fonction au sein de la structure] est en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, elle/il prendra contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est simplement d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées.

En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser les propos/comportements dont vous dites avoir été la victime/le témoin (mails, textos, propos tenus, gestes réalisés, dates et lieux auxquels les faits ont eu lieu...), ainsi que les noms des personnes susceptibles d'en témoigner.

Je vous rappelle que la stricte confidentialité concernant votre identité, celle des personnes visées par ce signalement ainsi que les faits faisant l'objet de ce signalement est garantie conformément à [l'acte instituant la procédure de recueil des signalements]

Enfin, je tiens à vous assurer que mes services portent la plus grande attention aux faits que vous rapportez et aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Ayez l'assurance que mes services portent la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Je vous prie d'agrèer, Madame/Monsieur,

Le [chargé-e du recueil du signalement]

LETTRE CONCLUSION ENQUETE VICTIME

Transmis à la victime concernant les conclusions de l'enquête administrative quand les faits sont reconnus.

N/Réf. :

Dossier suivi par :

OBJET : Conclusions de l'enquête administrative.

Envoi en lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR)

Madame / Monsieur (adresse de l'agent)

Madame / Monsieur,

Vous m'avez signalé être l'objet d'agissements susceptibles d'être constitutifs [de discrimination / de harcèlement moral / d'agissements sexistes / harcèlement sexuel / d'agression sexuelle].

A la suite de ce signalement, une enquête administrative a été mise en place.

Au regard de ses conclusions, je vous informe que vous avez le droit à la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, sous réserve d'en faire la demande écrite.

[Mentionner toute autre action mise en place par la structure en sus de ces éléments].

Je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

L'autorité administrative

(signature et cachet)

Transmis à la victime concernant les conclusions de l'enquête administrative quand les faits sont non reconnus.

N/Réf. :

Dossier suivi par :

OBJET : Conclusions de l'enquête administrative.

Envoi en lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR)

Madame / Monsieur (adresse de l'agent)

Madame / Monsieur,

Vous m'avez signalé être l'objet d'agissements susceptibles d'être constitutifs [de discrimination / de harcèlement moral / d'agissements sexistes / harcèlement sexuel / d'agression sexuelle].

A la suite de ce signalement, une enquête administrative a été mise en place.

Je vous informe que les conclusions de l'enquête ne permettent pas de reconnaître les faits que vous avez signalés.

Il est donc mis fin à la procédure dans le cadre du signalement effectué.

Je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

L'autorité administrative

(signature et cachet)

LETTRE CONCLUSION ENQUETE - AUTEUR

ATTENTION

Les référent-es violences n'ont pas en principe à produire ce type de lettre. L'auteur-e se rencontre dans le cadre de l'enquête administrative ou des entretiens approfondis qui sont le ressort de la direction.

Transmis à l'auteur de l'acte à la suite des conclusions de l'enquête administrative quand les faits ne sont pas retenus.

/Réf. : Dossier suivi par :
Objet : Conclusions de l'enquête administrative.

Envoi en lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR)
Madame / Monsieur (adresse de l'agent)

Madame / Monsieur,

Vous avez été reçu en entretien (rappel des dates), dans le cadre des faits qui ont été signalés à votre rencontre (rappel des faits).

L'enquête administrative diligentée à la suite de ce signalement n'a pas abouti à la reconnaissance des faits comme constitutifs [de discrimination / de harcèlement moral / d'agissements sexistes / harcèlement sexuel / d'agression sexuelle].

Je vous rappelle que la stricte confidentialité concernant votre identité ainsi que les faits faisant l'objet d'un signalement est garantie conformément à [l'acte instituant la procédure de recueil des signalements]

Je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

L'autorité administrative
(signature et cachet)

Transmis à l'auteur de l'acte à la suite des conclusions de l'enquête administrative quand les faits sont retenus et qu'il y a une saisine du conseil de discipline.

N/Réf. : Dossier suivi par :
Objet : Saisine du conseil de discipline.

Envoi en lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR)

Madame / Monsieur (adresse de l'agent)

Madame / Monsieur,

Je vous informe être amené à engager à votre rencontre une procédure disciplinaire. Vous avez été reçu en entretien (rappel des dates), dans le cadre des faits qui ont été signalés à votre rencontre (rappel des faits).

L'enquête administrative a conclu à la véracité des faits signalés qui constituent un / des manquement(s) à vos obligations de (fonctionnaire / agent contractuel).

Au regard de la gravité de ceux-ci, j'ai décidé de vous infliger une sanction disciplinaire du (indiquer le numéro du groupe de sanction), à savoir (indiquer quelle sanction précisément) et de saisir à cet effet le conseil de discipline (adresse du centre de gestion compétent). À ce titre, vous serez prochainement destinataire d'une convocation.

Dans le cadre de cette procédure, je vous informe que vous avez droit à la consultation de votre dossier individuel ainsi qu'à tous les documents qui y sont annexés conformément à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et aux dispositions des articles 4 et 5 du décret 89-677 du 18 septembre 1989. Vous aurez également le droit d'être assisté par un ou plusieurs défenseurs de votre choix.

Afin de vous permettre d'exercer vos droits à communication, vous pourrez prendre rendez-vous auprès du service des ressources humaines au (numéro de téléphone).

Je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

L'autorité administrative
(signature et cachet)

TESTEZ-VOUS - QUIZ 1

Drague, blagues lourdes, harcèlement sexuel ou agression
Etes-vous sûr de savoir faire la différence ?

Lien

https://www.francetvinfo.fr/societe/harcelement-sexuel/quiz-drague-blagues-lourdes-harcelement-sexuel-ou-agression-etes-vous-sur-de-savoir-faire-la-difference_2425449.html

Description et objectif

Pour vérifier vos connaissances, France info propose depuis octobre 2017, le quiz suivant sur son site, avec les réponses de Christophe Noël, avocat spécialiste du droit du travail.

Ce quiz peut être réalisé en ligne, notamment pour vérifier leur bonne compréhension de la définition et du cadre légal. Ce quiz peut surtout permettre de susciter le débat au sein du collectif des référent·es violences sexistes et sexuelles afin de faire prendre conscience que certains comportements ou propos sont inappropriés et peuvent mettre mal à l'aise.

Il est à noter que pour certaines questions, il n'y a pas une seule bonne réponse.

01/20 Un ou une de vos collègues vous attire. Vous lui faites un clin d'œil.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

02/20 Vous lancez une fois dans l'open space : "Il n'y a personne de baisable ici."

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

03/20 Vous touchez les fesses d'un homme ou d'une femme, sans son consentement.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

04/20 Votre subordonnée a un bouton de son chemisier ouvert. Vous lui proposez de "l'aider à se rhabiller".

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

05/20 Vous envoyez des SMS salaces à une collègue. Elle vous demande d'arrêter ou ne répond pas. Vous continuez.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

06/20 Vous suivez une femme dans la rue ou dans le métro.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

07/20 Vous écrivez des blagues salaces dans des e-mails adressés à tous vos collègues.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

08/20 Pour faire comprendre à une collègue qu'elle vous plaît, vous lui dites une fois que "sa tenue est très élégante".

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

09/20 Vous envoyez régulièrement des images pornographiques à l'un de vos collaborateurs dans une discussion privée, sans son consentement.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

10/20 Vous proposez, respectueusement et sans insister, à un ou une collègue de prendre un verre après le travail, pour faire plus ample connaissance.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

11/20 Vous proposez une promotion à un ou une subordonnée en échange de faveurs sexuelles.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

12/20 Vous sifflez une femme dans la rue.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

13/20 Vous affichez dans votre *open space* une photo de pénis.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

14/20 Vous faites une fois une blague salace à une collègue.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

15/20 Vous embrassez quelqu'un contre son gré.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

16/20 Vous prenez le métro et commencez à vous "frotter" à un passager ou une passagère.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

17/20 Vous dites régulièrement à une collègue que ses vêtements "mettent en valeur ses fesses" ou "ses seins".

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

18/20 Vous êtes à une soirée entre collègues. Avec d'autres, vous classez vos collaboratrices en fonction du "décolleté le plus joli".

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

19/20 Une collègue vous plaît. Vous lui faites une fois du pied sous la table, sans avoir son consentement préalable.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

20/20 Avec des collègues, vous faites régulièrement des remarques à un ou une autre membre de votre équipe sur le fait qu'il ou elle est "très sexy".

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Solutions et commentaires au quiz 1

01/20 Un ou une de vos collègues vous attire. Vous lui faites un clin d'œil.

C'est de la drague : Vous pouvez tenter un clin d'œil pour vous rapprocher d'un collègue qui vous plaît. Le travail fait d'ailleurs partie des lieux les plus courants où l'on rencontre son conjoint, selon l'Institut national des études démographiques (Ined). Mais si votre collègue refuse ou ne répond pas à vos avances, n'insistez pas.

02/20 Vous lancez une fois dans l'open space : "Il n'y a personne de baisable ici."

C'est lourd : Ces propos, s'ils ne sont prononcés qu'une fois, ne relèvent pas du harcèlement sexuel. Mais ils peuvent être constitutifs d'un outrage sexiste et faire l'objet d'une sanction par l'employeur car de tels propos dégradants n'ont pas leur place au travail.

03/20 Vous touchez les fesses d'un homme ou d'une femme, sans son consentement.

C'est une agression sexuelle : Une "main aux fesses" non consentie est un délit, passible de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende (agression sexuelle).

04/20 Votre subordonnée a un bouton de son chemisier ouvert. Vous lui proposez de "l'aider à se rhabiller".

C'est lourd : Cette remarque ne constitue pas du harcèlement sexuel si ce type de propos n'est pas répété. Mais ces propos restent déplacés dans le cadre d'une relation de travail et peuvent être constitutifs d'un outrage sexiste.

05/20 Vous envoyez des SMS salaces à une collègue. Elle vous demande d'arrêter ou ne répond pas. Vous continuez.

C'est du harcèlement sexuel : Si vous tenez des propos à caractère sexuel de manière répétée à une collègue et qu'elle vous demande d'arrêter ou ne dit rien, cela constitue du harcèlement sexuel, explique l'avocat Christophe Noël. Le droit est contraire à l'adage : "*ce n'est pas parce que l'on ne dit mot que l'on consent.*"

06/20 Vous suivez une femme dans la rue ou dans le métro.

C'est lourd et c'est du harcèlement : Les comportements oppressants ou agressifs envers les femmes dans l'espace public constituent une forme de harcèlement de rue. De tels comportements sont désormais punis.

07/20 Vous écrivez des blagues salaces dans des e-mails adressés à tous vos collègues.

C'est du harcèlement sexuel : Les blagues à caractère sexuel, si elles sont répétées, constituent du harcèlement sexuel. Même quand elles ne visent personne en particulier : il suffit qu'elles portent atteinte à la dignité ou créent un environnement hostile pour certains employés.

08/20 Pour faire comprendre à une collègue qu'elle vous plaît, vous lui dites une fois que "sa tenue est très élégante".

C'est de la drague : Rien ne vous interdit de faire un compliment à un ou une collègue qui vous plaît. Mais si vos avances sont repoussées, ce n'est pas la peine d'insister.

09/20 Vous envoyez régulièrement des images pornographiques à l'un de vos collaborateurs dans une discussion privée, sans son consentement.

C'est du harcèlement sexuel

10/20 Vous proposez, respectueusement et sans insister, à un ou une collègue de prendre un verre après le travail, pour faire plus ample connaissance.

C'est de la drague : Rien ne vous empêche de draguer un ou une collègue, tant que vos avances sont respectueuses et que vous n'insistez pas. Si vous proposez régulièrement un verre à un ou une collègue qui ne répond pas ou vous dit non, c'est du harcèlement sexuel, indique Christophe Noël.

11/20 Vous proposez une promotion à un ou une subordonnée en échange de faveurs sexuelles.

C'est du harcèlement sexuel : La personne exerce une pression grave sur sa subordonnée. Même si cette situation ne se produit qu'une fois, il s'agit de harcèlement sexuel. Dans ces circonstances, considérées comme aggravantes, les peines peuvent aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

12/20 Vous sifflez une femme dans la rue.

C'est lourd : Mais attention : depuis la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, cela peut toutefois être constitutif d'un outrage sexiste.

13/20 Vous affichez dans votre open space une photo de pénis.

C'est du harcèlement sexuel : L'affichage d'images pornographiques dans l'espace de travail constitue du "harcèlement sexuel d'ambiance". *"Si une employée voit tous les jours une photo à caractère sexuel dans son espace de travail, cela la place dans une situation intimidante ou hostile : elle a l'impression d'être sur un terrain de chasse, abonde l'avocat Christophe Noël. Cela constitue du harcèlement sexuel environnemental."*

14/20 Vous faites une fois une blague salace à une collègue.

C'est lourd

15/20 Vous embrassez quelqu'un contre son gré.

C'est une agression sexuelle : Tout contact physique à caractère sexuel, intentionnel et non consenti, est une agression sexuelle. *"Forcer quelqu'un à vous embrasser est donc un délit"* rappelle Christophe Noël, avocat spécialiste du droit du travail.

16/20 Vous prenez le métro et commencez à vous "frotter" à un passager ou une passagère.

C'est une agression sexuelle : Les "frotteurs" profitent de la promiscuité dans les transports en commun pour commettre des attouchements sur des passagers.

17/20 Vous dites régulièrement à une collègue que ses vêtements « mettent en valeur ses fesses » ou « ses seins ».

C'est du harcèlement sexuel : Des commentaires répétés sur la tenue ou le physique d'une collaboratrice, s'ils ont une connotation sexuelle, constituent du harcèlement sexuel.

18/20 Vous êtes à une soirée entre collègues. Avec d'autres, vous classez vos collaboratrices en fonction du « décolleté le plus joli ».

C'est lourd : Dans la mesure où ces propos ne sont pas répétés, il ne s'agit pas de harcèlement sexuel. *"Il est en outre difficile pour un employeur d'intervenir, car ces remarques sont faites hors du lieu de travail"*, comme le souligne Christophe Noël. *"Mais si de tels commentaires étaient écrits sur les réseaux sociaux, ils pourraient faire l'objet de sanctions."*

19/20 Une collègue vous plaît. Vous lui faites une fois du pied sous la table, sans avoir son consentement préalable.

C'est lourd : Le harcèlement sexuel implique une répétition d'actes ou de propos sexuels non consentis.

20/20 Avec des collègues, vous faites régulièrement des remarques à un ou une autre membre de votre équipe sur le fait qu'il ou elle est "très sexy".

C'est du harcèlement sexuel : De telles remarques répétées sur le physique d'un collaborateur et/ou à connotation sexuelle sont donc passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

TESTEZ-VOUS - QUIZ 2

Ce quiz a été réalisé avec Me Maude Beckers, avocate spécialiste du droit du travail et des questions de discriminations, et Me Isabelle Steyer, avocate spécialiste des violences faites aux femmes pour le journal "Le Monde" du 17 octobre 2017.

Un supérieur propose à l'une de ses subordonnées une promotion ou un renouvellement de contrat précaire, en échange d'une relation sexuelle.

- Harcèlement
- Pas harcèlement
- Ça dépend

Un employé met, à une seule occasion, une main aux fesses d'une collègue.

- Harcèlement
- Pas harcèlement
- Ça dépend

Un employé fait des propositions sexuelles à une collègue, qu'elle refuse ou auxquelles elle ne répond pas.

- Harcèlement
- Pas harcèlement
- Ça dépend

Un employé affiche sur le mur de son bureau un calendrier contenant des photos de femmes nues.

- Harcèlement
- Pas harcèlement
- Ça dépend

Un employé fait du pied à sa collègue, avec qui il n'entretient pas de relation consentie par ailleurs.

- Harcèlement
- Pas harcèlement
- Ça dépend

Un employé envoie des e-mails collectifs comportant des blagues salaces ou des images pornographiques, « pour faire rire les collègues ». Une collègue lui demande de cesser de lui adresser ce type de messages.

- Harcèlement
- Pas harcèlement
- Ça dépend

Un employé envoie - sans consentement préalable - plusieurs SMS à caractère sexuel à l'une de ses collègues.

- Harcèlement
- Pas harcèlement
- Ça dépend

Un employé commente quotidiennement les tenues de ses collègues.

- Harcèlement
- Pas harcèlement
- Ça dépend

Solutions et commentaires au quiz 2

Un supérieur propose à l'une de ses subordonnées une promotion ou un renouvellement de contrat précaire, en échange d'une relation sexuelle.

"Il s'agit de harcèlement sexuel. La proposition n'a pas besoin d'être répétée, lorsqu'elle émane d'une personne usant d'une pression grave sur un autre individu. C'est le cas lorsqu'un supérieur hiérarchique, lorsqu'il met en balance l'avenir professionnel de ses employés contre des faveurs sexuelle", souligne Maude Beckers. Exercer ce type de pression grave constitue d'ailleurs une circonstance aggravante. Dans ce cas, les peines peuvent aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Un employé met, à une seule occasion, une main aux fesses d'une collègue.

Il ne s'agit pas d'un acte de harcèlement sexuel, mais d'une agression sexuelle. Un acte plus grave, plus durement sanctionné par la loi. *"Une agression sexuelle peut être punie jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende tandis que, pour un harcèlement sexuel par un collègue, la peine peut aller jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende, même si, dans les faits, ces plafonds sont rarement atteints",* précise Maude Beckers. Pour qualifier ces contacts en « agression sexuelle », il faut que soient touchées, sans le consentement de la victime, une ou plusieurs parties intimes : c'est le cas des fesses, mais aussi de la poitrine, des cuisses, du sexe ou de la bouche d'un individu.

Un employé fait des propositions sexuelles à une collègue, qu'elle refuse ou auxquelles elle ne répond pas.

"Des propos à caractère sexuel entrent dans la définition légale du harcèlement sexuel, puisqu'ils sont répétés", explique Maude Beckers. Nul besoin d'opposer un refus, implicite ou explicite, à l'auteur des faits pour les caractériser comme du harcèlement sexuel, en revanche : *"Le simple fait que ce soit des propos à connotation sexuelle, portant atteinte à la dignité des individus en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, suffit."*

Un employé affiche sur le mur de son bureau un calendrier contenant des photos de femmes nues.

Nul besoin que le harcèlement sexuel soit ciblé pour qu'il puisse être qualifié comme tel : *"C'est ce qu'on appelle le harcèlement sexuel environnemental, souligne Maude Beckers. Il suffit que la victime prouve une atteinte à la dignité ou que ce comportement à connotation sexuelle crée une situation intimidante, hostile ou offensante."*

La cour d'appel d'Orléans, dans une décision du 7 février 2017, a condamné un journal à 78 500 euros de dommages et intérêts. Une première en France concernant ce type de harcèlement "d'ambiance" ou "environnemental", selon le défenseur des droits. L'une des employées y avait dénoncé des propos récurrents à connotation sexuelle, particulièrement dégradants à l'égard des femmes, sous le couvert de l'humour. A la suite de la dénonciation de ces faits à la direction, aucune mesure n'avait été prise pour les faire cesser. Son équipe l'avait alors mise à l'écart et stigmatisée, ce qui avait contribué à la détérioration de son état de santé.

Un employé fait du pied à sa collègue, avec qui il n'entretient pas de relation consentie par ailleurs.

Si cela n'arrive qu'une seule fois, il sera très difficile de le faire qualifier en harcèlement sexuel. *"Cela va être laissé à l'appréciation du juge, explique Isabelle Steyer. Cela a beau être un acte à connotation sexuelle, si cela n'arrive qu'une seule fois, il va être difficile de prouver que ce n'était pas par inadvertance ou, inversement, que c'était pour exercer une pression dans le but d'obtenir une relation sexuelle. Cela n'est pas non plus une agression sexuelle puisque le pied ne fait pas partie des parties intimes, comme la bouche, le sexe, les cuisses, les fesses ou la poitrine."*

S'il s'agit d'actes répétés, la qualification sera plus évidente, bien qu'elle sera plus aisée si ce comportement se manifeste par d'autres actions (envoi de SMS salaces, etc.).

Un employé envoie des e-mails collectifs comportant des blagues salaces ou des images pornographiques, « pour faire rire les collègues ». Une collègue lui demande de cesser de lui adresser ce type de messages.

Tout comme l'affichage d'un calendrier avec des images pornographiques ou l'affichage de fonds d'écran mettant en scène de la nudité, le fait d'envoyer des e-mails comportant des blagues salaces, dégradantes ou humiliantes constitue du harcèlement sexuel d'ambiance. Nul besoin que ces propos visent une personne de l'entreprise. Nul besoin non plus d'avoir à opposer un refus explicite à recevoir ce type de communications. Seule compte la capacité de la victime à prouver que ces envois portent atteinte à la dignité.

Un employé envoie - sans consentement préalable - plusieurs SMS à caractère sexuel à l'une de ses collègues.

Au-delà d'un message à caractère sexuel non consenti envoyé par une personne de même rang hiérarchique, la définition du harcèlement sexuel s'applique, puisqu'il s'agit d'actes répétés. *"Si ces messages proviennent d'un supérieur, l'envoi d'un seul message peut suffire, mais cela dépend du contexte, explique Maude Beckers. Si cet envoi arrive dans le cadre d'un renouvellement de contrat, d'une demande d'augmentation, il peut constituer une pression grave sur le destinataire du message."*

Un employé commente quotidiennement les tenues de ses collègues.

"Il s'agit d'un cas limite, estime Isabelle Steyer. Si l'élégance de la tenue est évoquée, ou sa couleur, la qualification en harcèlement sexuel est franchement compliquée." Mais s'il est fait référence au corps, à la façon dont un fessier est moulé ou une poitrine mise en valeur, la qualification de harcèlement sexuel peut être retenue, selon Maude Beckers : *"Le renvoi au caractère sexy a une connotation sexuelle. S'il est répété, il peut finir par créer une situation intimidante ou offensante : la réduction de la femme à son statut d'objet sexuel dans le cadre du travail où elle est censée être appréciée pour ses qualités intellectuelles et professionnelles peut être légitimement offensant."*

GLOSSAIRE

SEXISME ORDINAIRE

Le Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle, dans un rapport qui fait date¹, a défini les formes de sexisme ordinaire. Cette typologie est très utile pour mieux repérer les ferments des violences sexistes et sexuelles.

Le sexisme bienveillant

Le sexisme dit bienveillant est basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques et dits complémentaires entre les femmes et les hommes. "Vous les femmes, vous êtes formidables." Le sexisme bienveillant est rarement vécu comme un préjugé et se trouve de la sorte mieux accepté, il est aussi plus difficile à percevoir car plus discret.

Il peut s'exprimer sous forme de :

- Propos paternalistes qui infantilisent ou maintiennent un déséquilibre femme/homme.
Par exemple, s'adresser à quelqu'un-e en de manière familière et non professionnelle : « Bonjour, comment ça va les poupées ? », « Dites-moi mon petit », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ».
- Compliments sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire risquant de réduire l'autre à son apparence ou à un objet de désir.
Par exemple, faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure : « Cette robe te va bien ! » dit le manager alors qu'il échange avec sa collaboratrice sur un dossier.
- Valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines, empêchant ainsi l'accès à d'autres fonctions ou activités.
Exemples : « C'est bien d'avoir une femme DRH, elles sont plus sensibles et plus à l'écoute », « Il nous faut un homme comme chef, il saura les challenger ». « vous les femmes, en cuisine, vous êtes formidables ».

Le sexisme masqué

Le sexisme masqué a pour objet de traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, mais de manière volontairement camouflée.

Il se traduit par :

- Des remarques et des blagues sexistes sous couvert de l'humour.
Exemples : « Oh, on nous a encore nommé une blonde ! », « Il ne peut pas faire le café, c'est bien connu que les hommes ne savent pas faire deux choses en même temps ! ».
- L'affectation des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe.
Exemples : « Élisabeth, pouvez-vous faire le compte-rendu, vous savez si bien le faire », « Paul, pouvez-vous porter cette armoire ? ».
- L'exclusion ou l'infériorisation
Par exemple, ignorer les demandes légitimes d'un-e collègue, ne pas inviter à une réunion, ne pas écouter une prise de parole, reprendre à son compte une idée sans reconnaître d'où elle vient, mettre en doute sans raison l'avis de quelqu'un-e sur un sujet qui relève de sa compétence, ou ne pas donner la parole à un-e collègue.

Le sexisme hostile

Le sexisme hostile se caractérise par des attitudes explicitement négatives envers les femmes. Il est intentionnel, visible, et il s'exprime ouvertement. Il peut se manifester au travers de comportements tels que l'humour sexiste, les remarques sexistes et aussi le harcèlement sexuel; les violences physiques (dont les violences en couple).

Il peut s'agir :

- De manifestations d'irrespect ou de mépris, voire d'injures.
Par exemple, couper la parole de manière systématique lors de réunion vis-à-vis du même sexe.
- De propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, associés à un dénigrement des compétences ou des capacités.
Par exemples, mettre en doute sans raison le jugement d'une personne sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à elle en des termes non professionnels. « Vivement que Jean-Claude revienne, lui au moins, il en a dans le pantalon », « Elle ne tiendra pas le coup à ce poste de directeur, c'est trop dur pour elle et elle est trop sensible ».
- Des remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.
Exemples : « Ah mais il n'est que 17 heures, tu prends ton après-midi ? » « Ah, tu n'es pas disponible pour l'équipe du soir car tu dois t'occuper de tes enfants... », « Ça ne peut pas être ta femme qui prend le congé enfant malade ? »

¹ <https://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf>

Dans son communiqué de presse du 17 janvier 2019² le Haut conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes précise la définition du sexisme.

« Le sexisme est une idéologie qui repose, d'une part, sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, et d'autre part, c'est un ensemble de manifestations, des plus anodines en apparence aux plus graves (remarques, représentations stéréotypées, suroccupation de l'espace... jusqu'à entrave à l'avortement, viols, meurtres,...).

Le sexisme une idéologie dangereuse, par ses manifestations et ses effets. Il produit de nombreux dégâts, comme par exemple un sentiment de dévalorisation, la modification de leurs comportements avec l'adoption de stratégies d'évitement, une dégradation de leur santé physique (blessures) et psychique. In fine, le sexisme, c'est la source de toutes les inégalités femmes-hommes bien connues aujourd'hui.

Le sexisme est toujours d'actualité, très répandu et pourtant, encore très peu condamné : 4 femmes sur 10 indiquent avoir dernièrement été victimes d'une injustice ou d'une humiliation du fait d'être une femme. A peine 3% des actes sexistes qui tombent sous le coup de la loi font l'objet d'une plainte et seulement 1 plainte sur 5 conduit à une condamnation.

Le sexisme est un ressort fréquent de l'humour. L'analyse réalisée par le HCE sur un échantillon de sketches montre que plus de la moitié d'entre eux mobilise au moins un ressort sexiste : l'on y rit souvent des femmes, mais... sans les femmes. Et l'humour sexiste est fréquent : presque 40% des français.es ont entendu, au cours de l'année 2017, au moins une blague sexiste.

Les injures sexistes sont, elles, une violence du quotidien, que les femmes signalent peu à la police et que la justice condamne très (très) rarement. En 2017, 1,2 millions de femmes ont fait l'objet d'une injure sexiste, soit près d'1 femme sur 20. Dans 64% des cas, l'insulte contient les mots " salope " (27%), " pute " (21%) ou " connasse " (16%). Bien que passibles d'1 an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, seules 3% de ces injures font l'objet d'une plainte. En 2017, seulement 4 condamnations pour injures sexistes ont été prononcées. »

Le sexisme désigne une attitude de discrimination basée sur le sexe, souvent au détriment des femmes et qui nie le droit à la liberté et à l'égalité des êtres humains. Un comportement ou un propos sexiste repose sur l'idée que des caractéristiques personnelles et des rôles spécifiques dans la société sont attribués à l'un ou l'autre sexe. Il en résulte une attitude négative de dénigrement et d'abaissement de l'autre sexe. Le terme "sexisme ordinaire" désigne des blagues et/ou des remarques, parfois insidieuses qui peuvent porter par exemple sur les vêtements, le physique ou des compétences attribuées, de manière innée, à l'un ou l'autre des sexes. Ces propos tendent à décrédibiliser ou discréditer la personne.

IMPOSER

Le terme "imposer" signifie que les agissements sont subis et non souhaités par la victime.

La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante. L'absence de consentement peut résulter du contexte dans lequel les faits se produisent. Un silence permanent face aux agissements, une gêne manifeste, des conduites d'évitement (comme éviter les déplacements professionnels en présence de l'auteur des faits ou éviter les déjeuners collectifs auxquels il participe) sont assimilables à une absence de consentement.

Il est important de rappeler que bien souvent les victimes ne sont pas en capacité de contester expressément la situation. Le lien professionnel tend à les empêcher d'exprimer leur absence de consentement aussi explicitement qu'elles le souhaiteraient car elles craignent, souvent à juste titre, des représailles professionnelles et une mise à l'écart.

CONTRAINTE

La contrainte peut être physique ou morale. Elle peut résulter de la différence d'âge existant entre l'auteur des faits et une victime mineure et de l'autorité qu'exerce celui-ci sur cette victime. Elle peut également être liée à la contrainte économique (nécessité de conserver son travail, d'obtenir de l'argent ou des revenus), ou psychologique (agresseur effrayant, manipulateur). Article 222-22-1 du Code Pénal.

² <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/1er-etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-lutter-contre-une-tolerance-sociale-qui>

CONSENTEMENT

"Tout acte sexuel doit être consenti par les deux partenaires. Le consentement peut être verbal ou non verbal. Le silence ne vaut pas consentement. Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement. Le consentement doit être donné par la personne elle-même. Il n'y a pas consentement si :

- il est donné par un tiers ;
- la personne n'a pas la capacité de consentir (à titre d'exemple, la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues, de médicaments) ;
- Si la personne a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale.

Une personne peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre. Une personne peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer ensuite son refus de poursuivre. Le consentement peut être retiré à tout moment". Le harcèlement sexuel est notamment caractérisé par l'absence de consentement, soit quand une personne est victime d'actes imposés par son auteur. L'absence de consentement peut résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis (un silence permanent face aux agissements par exemple.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite_des_chances/guide-violences-sexistes-et-sexuelles-Comprendre-et-Agir.pdf

SÉDUCTION OU HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Quand on parle des violences sexistes et sexuelles, de nombreux débats s'ouvrent sur la frontière entre la séduction de l'autre et les violences sexistes et sexuelles.

Ces débats sont plus théoriques que pratiques tant l'expérience montre que la ligne rouge est déjà largement franchie lorsqu'une victime témoigne à quelqu'un ce qu'elle subit, et a fortiori lorsqu'elle franchit la porte de la cellule de signalement. Cette question est éminemment reliée à celle du consentement : la séduction suppose la réciprocité et donc un accord manifeste.

Les violences sexistes et sexuelles supposent l'absence de consentement.

Lorsqu'une personne souhaite entrer dans le jeu de la séduction, les signes sont évidents. Lorsqu'elle ne le souhaite pas, ils le sont aussi. Il ne peut donc pas y avoir de confusion entre les violences sexistes et sexuelles et la séduction, d'autant que celui ou celle qui cherche à séduire sera rebuté·e si l'autre n'est pas participat·ive. L'auteur·e de violences décidera lui de persévérer au-delà du désintérêt, de la gêne, du malaise ou du refus explicite de l'autre.

POUR EN SAVOIR PLUS - RESSOURCES

Le cadre légal

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

Le 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
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041722970/>

Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/charte_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf

Les outils et guides pratiques

Modèles de lettres- écrits professionnels
<https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/les-ecrits-professionnels>

Kit Agir contre le sexisme - 3 outils pour le monde du travail, CSEP
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

Guide pratique et juridique contre le Harcèlement sexuel et agissement sexiste au travail : prévenir, agir, sanctionner, Ministère du travail
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Livre blanc Prévenir le harcèlement sexuel, Repères pour les RH, ANDRH
<https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcelement-sexuel-au-travail-reperes-pour-les-rh-livre-blanc-andrh>

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, Ministère de la fonction publique
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-de-prevention-et-de-traitement-des-situations-de-violences-et-de-harcelement-dans-la-fonction>

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique - 23/11/2018
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-de-formation-sur-la-prevention-et-la-lutte-contre-violences-sexuelles-et-sexistes-dans-la>

Les outils de formation de la MIPROF sur les violences sexuelles au travail, Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations
<https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/outils-harcelement-violences-dans-les-relations-professionnelles>
https://arretonslesviolences.gouv.fr/sites/default/files/2020-04/fiche_presentation_kit_une_femme_comme_moi.pdf

Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, Portail de la fonction publique
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/fiches-reflexes-harcelement-sexuel.pdf

Les rapports annuels de santé publique France
<https://www.santepubliquefrance.fr/a-propos/rapports-annuels>

Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Livret à destination de l'employeur public territorial, Centre Hubertine Auclert. 2019.
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/Centre_Hubertine_Auclert_kit-contre-les-violences-sexistes-livret-employeur.pdf