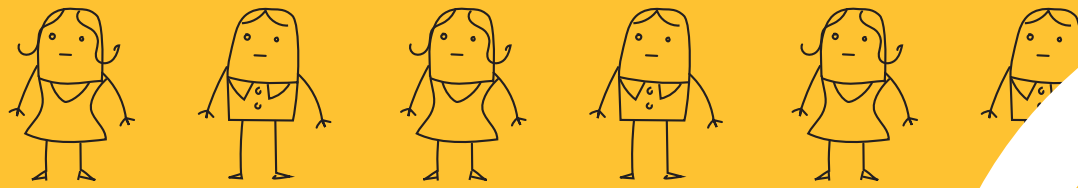
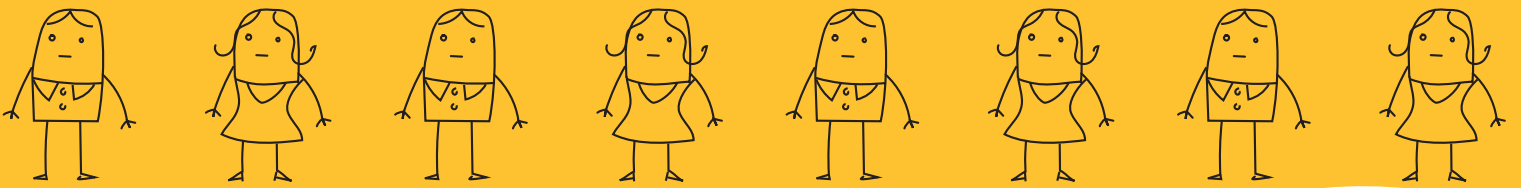
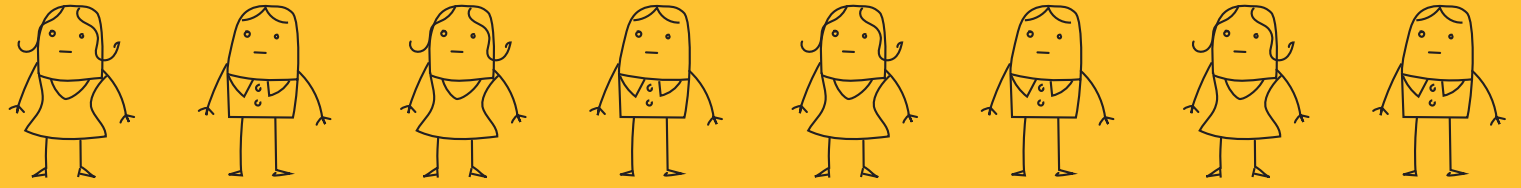
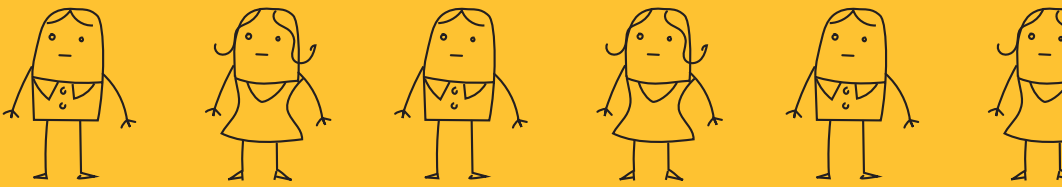


Le DISPOSITIF de

SIGNALEMENT

**DES ACTES DE VIOLENCE,
DE DISCRIMINATION,
DE HARCÈLEMENT
ET D'AGISSEMENTS SEXISTES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**



PRÉAMBULE

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST UN PRINCIPE CONSTITUTIONNEL GARANTISSANT AUX FEMMES DES DROITS ÉGAUX À CEUX DES HOMMES DANS TOUS LES DOMAINES (article 1^{er} de la Constitution de 1958).

Ce principe a d'ailleurs été rappelé par l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Divers accords portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signés entre les organisations syndicales et les gouvernements successifs ont dégagé des axes d'action pour y parvenir, dont la lutte contre les violences et le harcèlement.

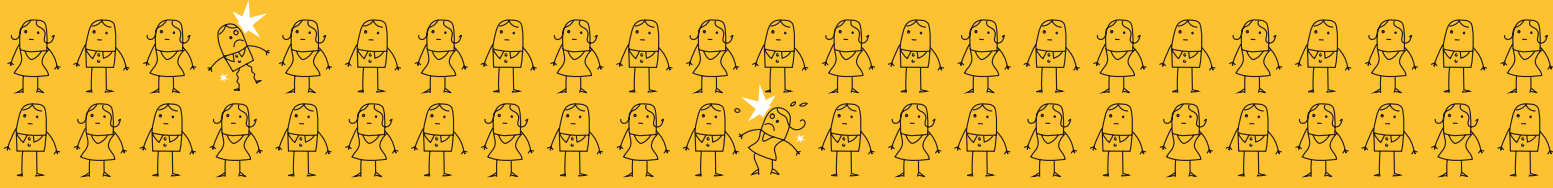
Le quatrième axe du protocole d'accord du 8 mars 2013 portait sur la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre tout type de harcèlement.

Le 25 novembre 2017, le président de la République a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes en « grande cause du quinquennat » et s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'action ambitieux contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique du pays. Il a précisé que les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer et se doivent d'être exemplaires en matière de lutte 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 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 représentants 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 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. En revanche, elle ajoute les discriminations dans le champ de ces dispositifs, et l'étend aux personnes témoins de ces actes.

Ce dispositif de signalement ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents 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 agents, quel que soit leur statut : fonctionnaires et agents contractuels.

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* ».

* www.cig929394.fr/grh/expertise/information-alerte-ethique

Ce guide s'adresse aux employeurs publics territoriaux de la petite couronne de la région Ile-de-France.

Il se veut « mode d'emploi » pour aider les autorités territoriales à appréhender ce dispositif et faire face aux difficultés qui se présenteraient au cours de sa mise en œuvre.

Sont ainsi présentées les :

- notions clés,
- procédures de recueil et de traitement des signalements,
- modalités de prise en charge du signalement,
- clés de la réussite.

Ce document ne se veut pas exhaustif, chaque collectivité et établissement concerné pouvant définir, dans le respect des principes fixés par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020, son propre dispositif définissant sa procédure, les acteurs amenés à traiter ces signalements, etc.

SOMMAIRE

Présentation générale	05
1. Les notions clés	08
• Les violences	08
– Les violences physiques et verbales	08
– Les violences sexistes et sexuelles	09
> Les agissements sexistes	09
> Le harcèlement sexuel	10
> Les agressions sexuelles	12
• Le harcèlement moral au travail	12
• Les discriminations	14
2. La procédure de recueil et de traitement du signalement	16
• Les étapes de la procédure	17
• Qui signale et auprès de qui ?	18
• FOCUS sur l'enquête administrative	19
3. La prise en charge du signalement par l'employeur	21
• La protection de la victime par l'employeur	21
• Les acteurs du dispositif de signalement	22
4. Les clés de la réussite	26

Boîte à outils > voir les fiches pratiques

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

🔗 article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié le statut général de la fonction publique (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), en imposant dans un nouvel article 6 quater la mise en place dans les administrations, collectivités et établissements publics d'un « *dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes 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* ».

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 pris en application de la loi du 6 août 2019 prévoit la mise en place, **au plus tard le 1^{er} mai 2020**, de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, à l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien ainsi que des procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés.

Il précise, en outre, les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les possibilités de mutualisation du dispositif entre administrations.

Contenu du dispositif

(article 1^{er} du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020)

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes comporte 3 procédures essentielles :

- 1 Le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- 2 L'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- 3 L'orientation des agents 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.

La décision de la collectivité instituant les différentes procédures doit préciser les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

- 1 Adresse son signalement,
- 2 Expose les faits et communique, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement,
- 3 Fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

S'agissant de la procédure de recueil des signalements, la décision doit également préciser les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

- 1 Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données,
- 2 Pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur 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 œuvre conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD).

Concernant la procédure d'orientation auprès des services et professionnels compétents chargés d'accompagner et de soutenir les agents, la décision doit également préciser :

- 1 La nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des agents victimes des actes ou agissements,
- 2 Les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.

Enfin, s'agissant de la procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, la décision doit également préciser :

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

Autorité compétente pour fixer le dispositif

(articles 2, 4 et 7 du décret du 13 mars 2020 et article 26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après information du ou des comités sociaux territoriaux compétents*, par décision de l'autorité territoriale.

Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs collectivités territoriales ou établissements publics.

Les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés à un centre de gestion peuvent lui demander de mettre en place, pour leur compte, le dispositif de signalement précédemment présenté.

* Jusqu'au 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.

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 agents 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 agents 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 agents placés sous son autorité selon les modalités précitées.

Confidentialité des informations communiquées

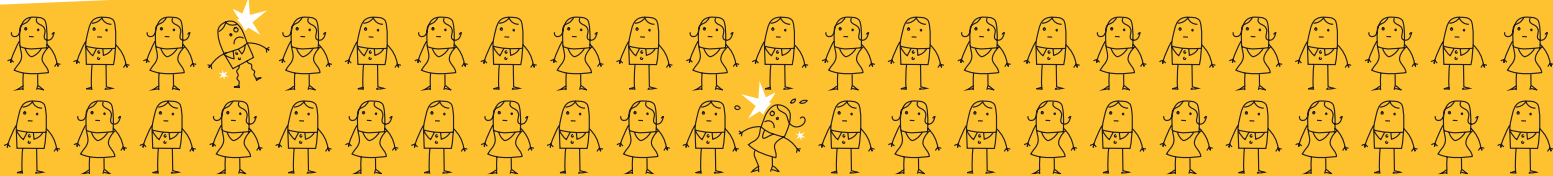
(article 6 du décret du 13 mars 2020)

Le dispositif de signalement doit garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs 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.





1/ LES NOTIONS CLÉS

VIOLENCES, DISCRIMINATIONS, HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

1 LES VIOLENCES

De manière générale, 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** ».

1 Les violences physiques et verbales



VIOLENCES PHYSIQUES

Violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu telles que des coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime ou encore des gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

Se traduisent principalement par des blessures de tout type : préjudice esthétique, souffrance, handicap, décès.

VIOLENCES VERBALES

Propos excessifs, blessants, grossiers ou provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations.

Propos tenus sur le ton de l'humour qui blessent ou stigmatisent qui peuvent également être vécus par les agents en cause comme des violences verbales.

● Menaces

Parole ou acte d'intimidation exprimant le projet de son auteur de faire du mal à une autre personne ou d'endommager un bien.

● Injures et diffamations

Infractions pénales qui portent atteinte à l'honneur ou à la considération.

- Injure : expression outrageante constituant une manifestation de mépris ou une invective.
- Diffamation : allégation de fait portant une atteinte à l'honneur.

● Outrages

Injures ou offenses graves qui consistent à dépasser les limites envers une autre personne. Ce sont des paroles ou des gestes de nature menaçante et de nature à porter atteinte au respect dû à l'individu.



2 Les violences sexistes et sexuelles

Les violences sexistes et sexuelles sont des atteintes à l'intégrité physique et morale des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité. Leur matérialisation se manifeste de différentes façons et selon des degrés de gravité différents, pouvant aller d'actes a priori anodins, tels qu'une attitude irrespectueuse ou moqueuse, des propos blessants ou injurieux, aux actes les plus graves tels que des discriminations ou des agressions, entraînant des sanctions plus sévères.



>>> LES AGISSEMENTS SEXISTES

La notion d'agissement sexiste est définie « *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 et offensant* » (article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

➔ C'est quoi ?

L'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes liés au sexe et au genre, directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe.

➔ Quels effets ?

Ils ont pour effet de dévaloriser, d'inférioriser les victimes, de façon volontaire ou non. Ces agissements peuvent avoir un impact sur la santé physique ou mentale des personnes.

➔ Qui est concerné ?

Toute personne, quels que soient le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (femmes, hommes, homosexuels, transgenres, intersexuées...). Que ce soit en qualité de victimes, auteurs ou témoins.

Comment peuvent se manifester ces faits au quotidien ?

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

Si sur le plan pénal, tous les agissements sexistes ne sont pas sanctionnables, 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 crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

La peine encourue est une amende prévue pour les contraventions de 4^e classe (de 90 euros à 750 euros) ou de 5^e classe (jusqu'à 1 500 euros) en cas de circonstances aggravantes ou de récidive (article 621-1 du code pénal).

● **l'injure sexiste non publique :**

punie d'une amende de 1 500 euros d'amende (article R625-8-1 du code pénal).

● **l'injure sexiste publique :**

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).

>>> LE HARCÈLEMENT SEXUEL



C'est quoi ?

Faire subir à une personne, non consentante, des comportements ou des propos à connotation sexuelle ou faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.



Quels effets ?

Ils ont pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ainsi qu'à sa santé physique et mentale.



Qui est concerné ?

Toute personne, quels que soient le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (femmes, hommes, homosexuels, transgenres, intersexuées...)

Comment peuvent se manifester ces faits au quotidien ?



- Propos obscènes, vulgaires,
- Confidences sexuelles non désirées,
- Envoi d'écrits contenant des avances sexuelles,
- Envoi de photos à caractère érotique,
- Chantage sexuel,
- Gestes à connotation sexuelle,
- Contacts physiques ou caresses non désirés sur certaines parties du corps.

Il est possible de distinguer trois types de harcèlement sexuel :

● Le harcèlement sexuel né d'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.* » (article 222-33 du code pénal).

Le harcèlement peut s'effectuer à distance. Les appels téléphoniques malveillants ou répétés, la diffusion publique de photos ou enregistrements audiovisuels « portant atteinte à la vie privée » sans le consentement de la personne apparaissant sur ces photos et vidéos relèvent du harcèlement et sont punis par la loi d'un an d'emprisonnement et jusqu'à 45 000 euros d'amende pour le harcèlement téléphonique (article 222-16 du code pénal) et les atteintes à l'intimité de la vie privée (article 226-1 à 226-7 du code pénal).

● Le harcèlement sexuel né d'un 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* » (article 222-33 du code pénal).

Un seul acte suffit pour caractériser le harcèlement à condition qu'il corresponde à une pression grave telle que le fait d'imposer des relations sexuelles à un agent afin de lui accorder une promotion.

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). Ainsi, l'envoi d'un seul SMS ou d'un seul mail mais par plusieurs personnes contenant des propos à caractère sexuel dans le but de mettre la victime mal à l'aise constitue le délit de harcèlement sexuel.

● Le harcèlement sexuel environnemental dit « d'ambiance »

Ce type de harcèlement sexuel a été dégagé par le juge judiciaire.

« *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* » (Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566).

A titre d'exemple, des posters à caractère pornographique affichés dans un bureau ou un lieu de travail partagé contribuent à rendre l'environnement de travail humiliant, sans viser en particulier une personne directement.



SANCTION ENCOURUE

pour un délit qualifié de harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, peines augmentées à 3 ans et 45 000 euros lorsque les faits sont commis « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions », sur un mineur de moins de quinze ans, sur une personne en situation de particulière vulnérabilité ou dépendante (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité économique ou sociale).

>> LES AGRESSIONS SEXUELLES

Les agressions sexuelles sont définies comme « *toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* » (article 222-22 du code pénal), c'est-à-dire tout attouchement imposé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (les fesses, les seins, les cuisses et la bouche tels que définis à ce jour par la jurisprudence). Un baiser soi-disant volé, une main aux fesses, le fait de se coller aux hanches d'une personne dans les transports en commun, tous ces actes constituent des agressions sexuelles.

L'auteur du délit d'agression sexuelle encourt jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende (article 222-27 du code pénal). Ces peines sont renforcées en cas de circonstances aggravantes, notamment quand l'acte a été commis par une personne ayant autorité sur la victime (supérieur hiérarchique) ou qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, quand l'acte a été commis sous l'emprise de l'alcool ou de produits stupéfiants ou après avoir administré une substance à la victime à son insu, ou encore si l'acte a été commis en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle (réelle ou supposée) de la victime (article 222-28 du code pénal).

Dans la catégorie des agressions sexuelles, le code pénal vise également le viol défini comme « *tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise* » (article 222-23 du code pénal).

Juridiquement qualifié comme un crime, le viol est passible d'une peine pouvant aller jusqu'à 15 ans d'emprisonnement. Cette peine est étendue à 20 ans en cas de circonstances aggravantes (article 222-24 du code pénal).

2 LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

L'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise la nature et l'origine des agissements de harcèlement moral ainsi que les sanctions applicables à leurs auteurs.

« *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

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

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

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



C'est quoi ?

Des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail.



Quels effets ?

Ils entraînent une dégradation des conditions de travail pouvant porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale et peuvent compromettre l'avenir professionnel de l'agent.



Qui est concerné ?

- Entre hiérarchie (employeur/encadrant) et subordonnés dans les deux sens,
- Entre collègues.

Comment peuvent se manifester ces faits au quotidien



- Propos à caractère vexatoire, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser
- Reproches sans motifs valables, critiques continuelles sur le travail effectué,
- Sanctions injustifiées,
- Retrait de mission, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, demande de travail inutile, isolement,
- Modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions du poste, des missions, du poste de travail.



LES CRITÈRES DU HARCÈLEMENT MORAL

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

Des agissements répétés
Mais un acte unique peut suffire



Une dégradation des conditions de travail



Une atteinte aux droits et à la dignité,
 une altération de la santé physique ou mentale ou la compromission de l'avenir

3 LES DISCRIMINATIONS

Dans la fonction publique, **la discrimination est prohibée** par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Un cadre général du droit de la non-discrimination est également prévu par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ainsi que par les articles 225-1 et suivants du code pénal.

UNE DISCRIMINATION est caractérisée par trois éléments cumulatifs.

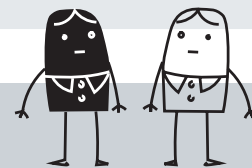
Un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre



Fondé sur au moins un critère prohibé par la loi



Dans un domaine déterminé par la loi



Le droit distingue deux grands types de discrimination :

DISCRIMINATION DIRECTE

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.

Elle peut être consciente et volontaire ou même non intentionnelle lorsqu'elle repose sur des préjugés inconscients.

Exemple :
Refus de renouvellement d'un contrat à durée déterminée fondé uniquement sur l'état de santé de la personne.

DISCRIMINATION INDIRECTE

Une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs déjà mentionnés, 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.

Exemple :
Une règle défavorisant les agents à temps partiel.



Une différence de traitement peut ne pas être constitutive d'une discrimination et ainsi être justifiée si la mesure en cause répond à un objectif légitime et qu'elle respecte le principe de proportionnalité.

=
Discrimination indirecte fondée sur le sexe

Les critères prohibés par la loi

Il existe, à ce jour, 25 critères* prohibés par la loi



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



La situation de famille



Le handicap



Les caractéristiques génétiques



Les mœurs



Le patronyme



Les activités syndicales



L'origine



Le lieu de résidence



L'appartenance ou non à une ethnie



Les opinions politiques



La domiciliation bancaire



La perte d'autonomie



La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère



La religion



La vulnérabilité résultant de sa situation économique

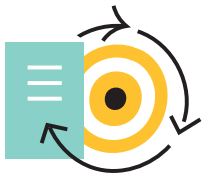


Les opinions philosophiques

Les domaines prohibés

- L'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement
- La rémunération, les avantages sociaux
- L'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs, etc.)
- L'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux, etc.)
- L'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie, etc.)
- L'accès à la protection sociale
- L'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.)

* Ces critères sont ceux définis par les textes ou dégagés par la jurisprudence au 1^{er} juillet 2020 et sont donc susceptibles d'évoluer



2/ LA PROCÉDURE

DE RECUEIL ET DE TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

Le signalement s'inscrit dans le cadre d'une procédure qui permet à la victime, et au témoin le cas échéant, de porter les faits à la connaissance de son employeur. Il convient donc :

- 1 d'informer sans délai l'auteur du signalement (victime ou témoin)**
de la bonne réception de celui-ci et de lui communiquer les modalités suivant lesquelles il sera informé des suites qui y sont données ;
- 2 de garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur 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).

LA PROCÉDURE PEUT SE DÉCOMPOSER EN 3 ÉTAPES :

- ➔ **Recueil du signalement et accusé de réception**
- ➔ **Premier échange avec l'auteur du signalement**
- ➔ **Déclenchement d'une enquête**



La victime et tout témoin peuvent signaler toute situation entrant dans le champ d'application du décret du 13 mars 2020.

1

LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE

1 1^{re} étape : recueillir le signalement et accuser réception du signalement

L'accusé de réception transmis à la victime ou au témoin par la personne chargée par l'autorité territoriale de recueillir le signalement permet d'informer son auteur de la réception et du traitement de son signalement.

Un modèle d'accusé de réception est proposé dans la boîte à outils.

2 2^e étape : procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement

Cet échange est l'occasion de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement.

Lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec cette dernière est essentiel afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits.

Il appartient à l'employeur de désigner une ou plusieurs personne(s) « référente(s) » pour mener l'entretien. Ce référent peut être le même que celui qui accuse réception ou une autre personne, désignée parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement ou même une tierce personne extérieure à la collectivité (cabinet d'avocats, magistrats, associations spécialisées,...).

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

3 3^e étape : procéder à une enquête administrative permettant d'analyser précisément les faits

Il est recommandé de diligenter une enquête interne, enquête dite administrative, afin d'établir la réalité des faits, de les qualifier et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause.

2 QUI SIGNALE ET AUPRÈS DE QUI ?

S'agissant des personnes chargées de recueillir le signalement, il appartient à l'autorité territoriale de les choisir en tenant compte de leurs compétences et de leur positionnement par rapport aux agents concernés. La collectivité ou l'établissement public peut ainsi décider d'internaliser ou d'externaliser ce dispositif.

AVANTAGES ET POINTS DE VIGILANCE



Dispositif internalisé :

AVANTAGES : connaissance du fonctionnement interne et du contexte de la collectivité, potentielle réduction des délais de traitement liée à la proximité.

POINTS DE VIGILANCE : potentielle forte mobilisation de personnel en interne.



Dispositif externalisé :

AVANTAGES : expertise de professionnels du droit (avocats, magistrats, universitaires...), disponibilité des personnes dédiées aux dispositifs et faible sollicitation de personnel en interne, limite les risques de conflits d'intérêts.

POINTS DE VIGILANCE : veiller à une bonne information de la collectivité par le prestataire.



Dispositif mutualisé :

AVANTAGES : partage des coûts, expertises multiples.

POINTS DE VIGILANCE : délais de mise en œuvre, communication auprès des agents de toutes les entités.



Toutes les personnes mentionnées et contactées par la victime ou le témoin doivent transmettre le signalement à la personne chargée de recueillir le signalement qui délivrera en retour un accusé de réception, pièce indispensable au déclenchement de la prise en charge et orientation de la victime.

En tout état de cause, quel que soit le mode de gestion du dispositif, il conviendra d'être attentif au respect d'un certain nombre de principes :

- la confidentialité des données recueillies,
- la neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes,
- l'impartialité et l'indépendance des agents et personnes chargés de la mise en œuvre des dispositifs de signalement,
- le traitement rapide des signalements.



Il est conseillé de formaliser le respect de ces principes dans le cadre d'un règlement intérieur si le dispositif est internalisé ou dans les documents contractuels en cas d'externalisation.

En cas d'internalisation, la ou les personne(s) chargée(s) de recueillir les signalements peut/peuvent être :

- le supérieur hiérarchique direct (N+1) ou indirect (N+2) tels que figurant dans l'organigramme de la collectivité,
- le directeur des ressources humaines ou un agent relevant de sa direction,
- le médecin de prévention,
- un agent référent dédié à la gestion de ces situations,
- un représentant du personnel (qui siège au comité social territorial [comité technique ou comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail] jusqu'aux prochaines élections professionnelles) au sein de la collectivité concernée.

A quoi sert l'enquête administrative ?

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 agissements entrant dans le champ d'application du dispositif de signalement et d'envisager les suites à donner.

Qui mène l'enquête administrative ?

L'enquête administrative n'est soumise à aucune règle ni aucun formalisme particulier laissant aux autorités territoriales la liberté de définir ses modalités. En revanche, elle ne peut être diligentée que par l'autorité territoriale, le CIG de la petite couronne ne peut en effet dans ce cadre se substituer à cette dernière. Il appartient donc à l'autorité territoriale de déterminer la personne chargée de l'enquête administrative.



Si la collectivité désigne un de ses agents :

- l'agent doit présenter des gages d'impartialité et de confidentialité
- l'agent ne doit présenter aucune animosité personnelle envers l'agent victime ou témoin ni envers l'auteur présumé des faits signalés

À titre d'exemple, il peut s'agir du directeur des ressources humaines, du directeur général des services, du référent égalité/discrimination, du référent alerte éthique, d'un chef de service, d'un responsable juridique, etc.

Quelles personnes auditionner ?

La personne chargée de l'enquête pourra auditionner tout agent concerné 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 ou des personne(s) mise(s) en cause,
- des témoins,
- des responsables hiérarchiques directs ou indirects (N+1 ou N+2) de la victime présumée et de la personne mise en cause,
- de toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.



Il est conseillé d'établir un questionnaire commun pour l'ensemble des personnes auditionnées afin de garantir une certaine objectivité et limiter d'éventuels écarts, qui pourraient être contestés en cas de recours contentieux.



Il est également recommandé d'établir des procès-verbaux d'audition devant être signés par chaque personne entendue afin que l'enquête soit la moins contestable possible :

→ Privilégier le style direct pour retranscrire les propos et les réponses des personnes auditionnées (exemple : À la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »).

Les conclusions de l'enquête administrative

Un rapport doit être rédigé par la personne chargée de l'enquête administrative auquel seront annexés tous les procès-verbaux d'audition.

Ce rapport doit contenir toutes les informations recueillies à charge et à décharge au cours de l'enquête et statuer sur le bien-fondé des faits ayant été signalés.

La communication des documents liés à l'enquête administrative

L'enquête administrative présente par nature le caractère d'un document communicable au sens de l'article L.311-2 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA). Cependant, les documents ayant trait à l'enquête ne sont pas communicables tant qu'ils conservent un caractère préparatoire, à savoir tant qu'aucune décision n'a été prise à la suite de la transmission des conclusions de l'enquête.

Une fois la décision prise par l'autorité territoriale de poursuivre l'agent mis en cause ou de renoncer à toute action, le code des relations entre le public et l'administration et la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) distinguent selon les documents sollicités :

- les conclusions de l'enquête sont communicables à toute personne qui en fait la demande, y compris aux agents concernés par l'enquête, sous réserve d'occulter les mentions « *portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable* » et/ou « *faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice* » (article L.311-6 du CRPA).

Dès lors, le nom des agents, les informations concernant la situation personnelle des agents visés ou toute retranscription de propos qui permettraient facilement de les identifier doivent être anonymisés.

- les annexes contenant les procès-verbaux d'audition ne sont communicables, par nature, qu'aux personnes concernées par l'enquête, sous réserve « *de l'occultation préalable des mentions dont la communication serait susceptible de porter atteinte à l'un des secrets protégés (secret de la vie privée et des dossiers personnels notamment), des passages portant un jugement de valeur ou une appréciation sur une tierce personne et de ceux qui révèlent le comportement d'une telle personne dans des conditions susceptibles de lui porter préjudice* » (Avis CADA n° 20175495 du 22 mars 2018).

Est ainsi visée « *l'identité des auteurs de dénonciations ou de témoignages dont la divulgation à un tiers, notamment à la personne visée, pourrait, compte tenu de leurs termes et du contexte dans lequel ils s'inscrivent, leur porter préjudice. A défaut de pouvoir rendre impossible l'identification de ces auteurs, l'intégralité de leurs propos doit être occultée* ».

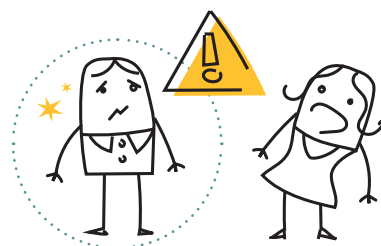
Toutefois, lorsqu'à l'issue de la procédure, l'autorité territoriale décide d'engager une action disciplinaire contre un agent mis en cause dans le cadre de l'enquête, ce dernier a droit à la communication de tous les documents sur le fondement desquels est engagée la procédure disciplinaire en totalité ou en partie. Sont ainsi visés les procès-verbaux d'audition et les témoignages écrits recueillis durant l'enquête (Conseil d'Etat, 23 novembre 2016, n° 397733).



3/ LA PRISE EN CHARGE DU SIGNALEMENT PAR L'EMPLOYEUR

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 professionnels compétents, des agents 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.

1 PROTECTION DE LA VICTIME PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur public doit faire cesser au plus vite les faits dont il a connaissance et qui entrent dans le champ du dispositif de signalement.

1 L'octroi de la protection fonctionnelle à la victime

L'employeur public a l'obligation de protéger ses agents 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 agents victimes de tels agissements, conformément à l'article 11 de la loi précitée du 13 juillet 1983.

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

2 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 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.

3 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'AFFECTION EN PRIORITÉ L'AGENT MIS EN CAUSE** et non la victime.

→ Le juge administratif a récemment affirmé qu'un changement d'affectation à l'encontre d'un agent victime de harcèlement sans son accord pouvait être justifié si aucune autre mesure prise notamment à l'égard des auteurs des agissements en cause ne permettait d'atteindre le même but (Conseil d'Etat, 19 décembre 2019, n° 419062).

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

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

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

2 LES ACTEURS DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

1 En interne

De nombreuses ressources internes peuvent être mobilisées afin d'accompagner les victimes de violences, de harcèlement ou de discrimination.

- **L'encadrement et les services des ressources humaines** qui sont les premiers relais dans la gestion de ce type de situation, de par leur rôle en matière d'organisation du travail et de politiques de prévention.

- **Les services de santé au travail** : médecins de prévention et infirmiers peuvent apporter un soutien psychologique aux victimes de violences, une écoute et les orienter vers d'autres services, personnes ou instances compétentes pour traiter de tels agissements.

Le médecin de prévention peut également intervenir afin de sauvegarder la santé de l'agent en déclarant une inaptitude lorsque le maintien de l'agent à son poste est gravement préjudiciable à sa santé et en proposant également tout aménagement qu'il juge nécessaire à la préservation de la santé de l'agent. Dans ce cadre l'employeur devra tenir compte des préconisations du médecin de prévention.

- **Les assistants des services sociaux et les psychologues du travail** pourront être également sollicités.
- **Les instances de dialogue social** : les comités sociaux territoriaux* qui jouent un rôle essentiel dans la protection de la santé physique et mentale des agents.
- **Les agents de la prévention** : les agents chargés des fonctions d'inspection et les assistants et conseillers de prévention qui peuvent conseiller l'encadrement et l'autorité territoriale dans l'application des règles d'hygiène et de sécurité.
- **Les représentants du personnel** qui peuvent accompagner les victimes de violences dans leurs démarches administratives et procédurales.
- **Les agents affectés à la gestion de ce dispositif** : il peut d'agir d'un référent, d'un médiateur ou de la mise en place d'une cellule d'écoute.

2 En externe

- **Une cellule d'écoute externe** dédiée aux actes du dispositif : l'employeur peut conventionner avec des professionnels extérieurs, spécialisés dans les violences et les faits entrant dans le champ du dispositif.
- **Les associations de lutte contre les violences et le harcèlement** : Il existe un grand nombre d'associations de lutte contre les violences et le harcèlement qui peuvent accompagner les victimes tant en leur apportant un soutien qu'en les aidant dans leurs démarches, et ce à titre gratuit.

A titre indicatif, sur le plan national, de grandes associations peuvent être contactées par les victimes de violences. Le champ d'action de ces associations est vaste car pour certaines, elles accueillent et écoutent les victimes, les informent sur leurs droits, leur apportent un soutien à la fois psychologique à tous les stades de la procédure et social. Elles peuvent aussi orienter les victimes vers des services spécialisés.



Une communication de l'employeur doit être réalisée pour permettre aux agents concernés d'identifier les services compétents.

* Comités techniques ou comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail jusqu'aux prochaines élections professionnelles.



- ➔ **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 :

08 VICTIMES ou le 08 842 846 37

- ➔ **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.

01 45 84 24 24 / www.avft.org

- ➔ **Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)**
Ces centres informent, accompagnent et orientent les victimes sur les volets juridique, social et psychologique, à travers notamment des permanences gratuites présentes dans tous les départements. Leur site internet répertorie l'ensemble des centres sur tout le territoire ainsi que leurs coordonnées.

www.infofemmes.com/v2/p/Contact/Liste-des-CIDFF/73

- ➔ **Ligne d'écoute Violences Femmes Information**
Il s'agit d'un numéro national destiné aux femmes victimes de violences ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés. Ce numéro d'écoute national est anonyme. Il est accessible et gratuit depuis un poste fixe et un mobile en métropole et dans les DOM. Le numéro est ouvert du lundi au vendredi de 9 h à 22 h, les samedis, dimanches et jours fériés de 9 h à 18 h. Ce numéro permet d'assurer une écoute et une information de premier niveau, et d'orienter vers les numéros téléphoniques nationaux ou 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.

3919

- **Les services du Défenseur des droits** : Le Défenseur des droits est compétent pour assister les victimes de harcèlement ou discrimination, lequel peut :
 - 1/ enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place),
 - 2/ procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale,
 - 3/ faire des recommandations,
 - 4/ présenter des observations devant les juridictions saisies.

Pour saisir le Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir

- **Les autorités de police et de gendarmerie**

Un portail de signalement gratuit, anonyme et disponible 24h/24, 7 jours sur 7, est mis en place pour les victimes de discrimination, de violences sexuelles ou sexistes. Ce portail assure un accueil personnalisé et adapté par un policier ou un gendarme. Il est accessible via le site internet service-public.fr depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone, sous la forme d'un tchat. La discussion interactive instantanée permet un échange individualisé avec un policier ou un gendarme spécifiquement formé à la prise en charge des victimes de violences sexuelles et sexistes.

service-public.fr

- **Le procureur de la République**

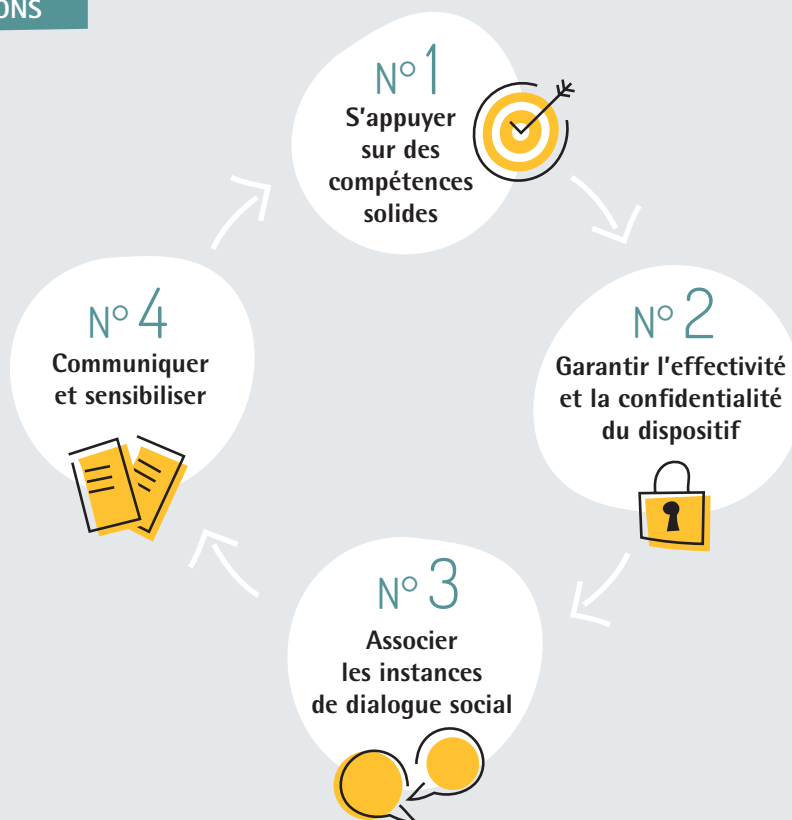
Il peut être saisi par la victime. La collectivité territoriale ou l'établissement peut également signaler ces faits au procureur de la République lorsqu'elle se porte partie civile.



4/ LES CLÉS DE LA RÉUSSITE DE CE DISPOSITIF

Pour assurer la réussite de la mise en place du dispositif de signalement, un certain nombre d'écueils sont à éviter.

RECOMMANDATIONS



RECOMMANDATION N° 1



S'appuyer sur des compétences avérées

Les agents appelés à participer au fonctionnement du dispositif doivent détenir les compétences suivantes :

1. une capacité d'écoute,
2. une expertise juridique afin d'apprécier la nature des faits et leur qualification juridique,
3. une connaissance administrative afin de pouvoir orienter les victimes le cas échéant vers des professionnels extérieurs.

RECOMMANDATION N° 2



Garantir l'effectivité du dispositif et sa confidentialité

Le respect des personnes doit être assuré tant pour les victimes présumées que pour les auteurs présumés des comportements et agissements par :

4. la confidentialité des données recueillies en application de l'article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (secret et discrétion professionnels),
5. la neutralité vis-à-vis de la victime et de l'auteur de l'acte,
6. l'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement,
7. le traitement rapide des signalements,
8. une attention portée au respect des règles relatives au traitement des données personnelles dans le cadre du règlement général de la protection des données (RGPD),

RECOMMANDATION N° 3



Associer les instances de dialogue social

9. à l'élaboration du dispositif,
10. au suivi des données relatives à la saisine du dispositif de signalement au travers notamment du rapport social unique dans le cadre de l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes,
11. à l'orientation des victimes ou témoins vers le dispositif mis en place.

RECOMMANDATION N° 4



Communiquer et sensibiliser

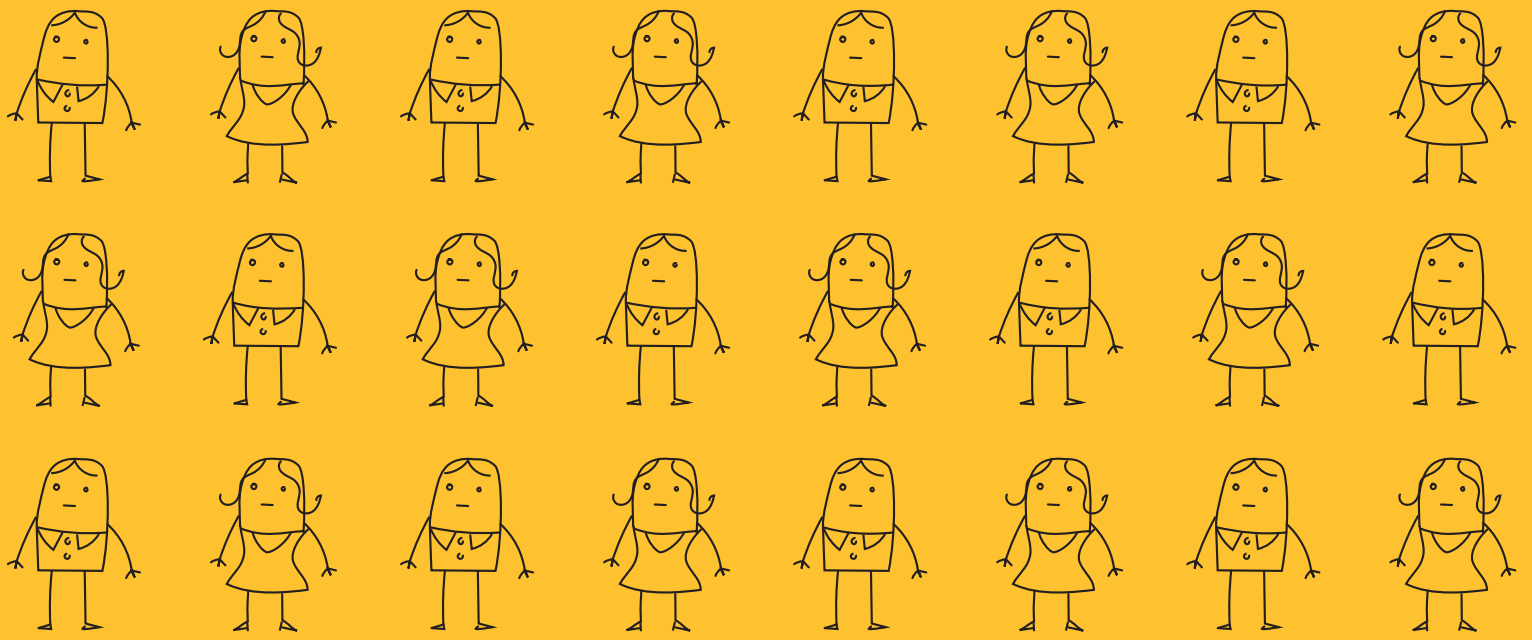
La prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes requiert des actions de sensibilisation sur ces faits à l'égard de l'ensemble des agents et des élus de la collectivité.

Le dispositif de signalement doit faire l'objet d'une communication afin que l'ensemble des agents puissent s'en saisir de manière simple et efficace.

La sensibilisation et la communication doivent être larges et régulières auprès des agents et des élus, avec par exemple :

12. l'affichage dans les locaux de la collectivité,
13. la mise en ligne de ce dispositif sur l'intranet de la collectivité,
14. l'envoi d'un courrier aux agents,
15. l'établissement d'une charte,
16. la diffusion d'un règlement intérieur,
17. la mise en place d'ateliers, forums, formations.

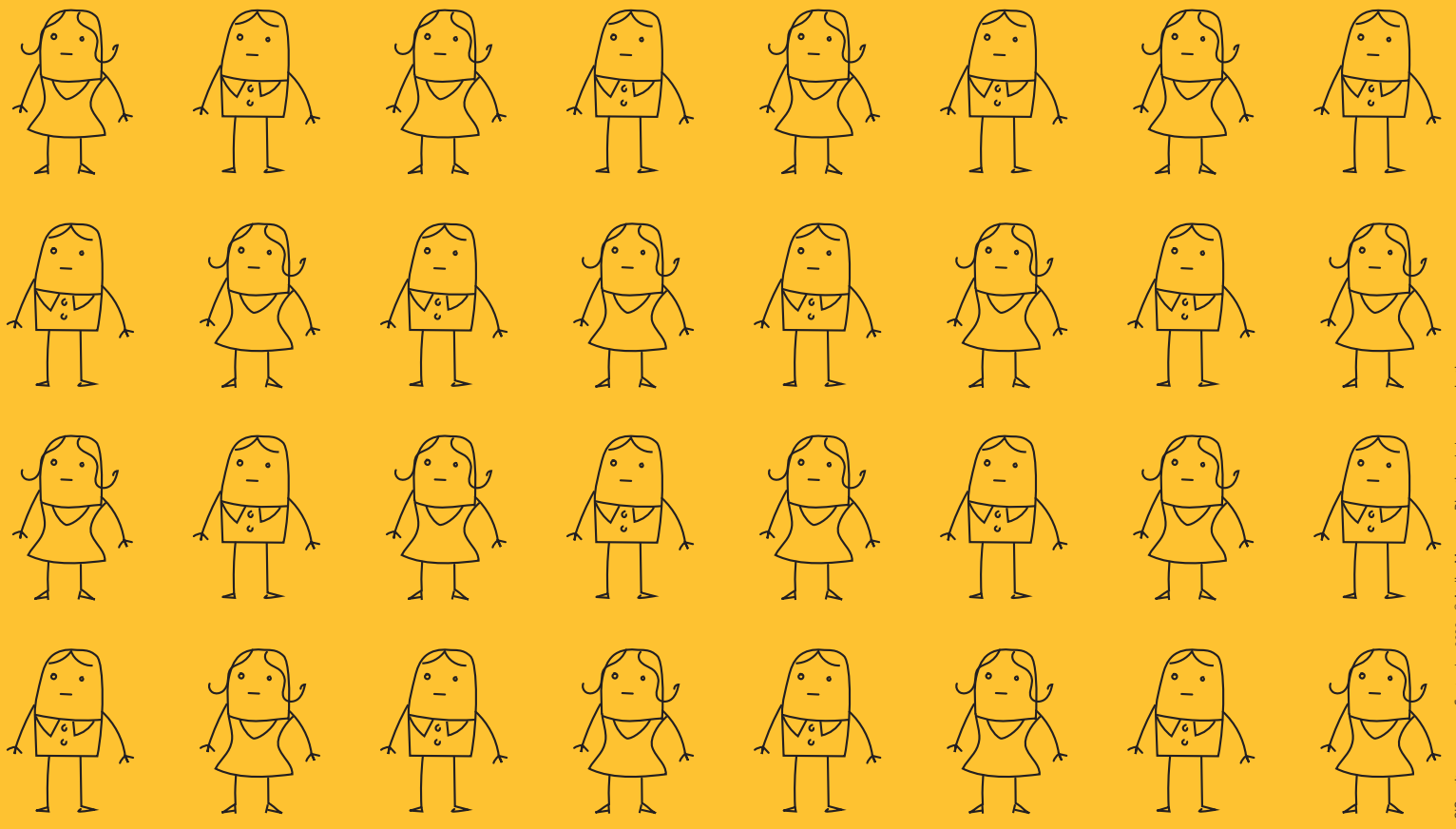
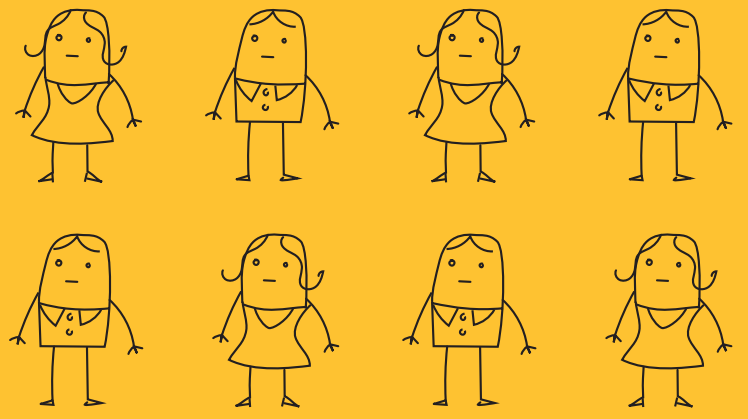
Il est nécessaire de renouveler cette communication de manière régulière et de l'évaluer afin de l'améliorer si nécessaire.



CIG PETITE COURONNE

**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL
DE GESTION DE LA PETITE COURONNE
DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérain 93698 Pantin cedex
Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80
Fax : + 33 (0)1 56 96 80 81
www.cig929394.fr



CIG petite couronne - Septembre 2020 - © Atelier Maupoux, Direction de la communication