



PROTOCOLE RELATIF
AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
Signalement, Traitement, Accompagnement

Mai 2021

SOMMAIRE

- 1. Le cadre du protocole**
- 2. Le signalement**
- 3. Le traitement**
- 4. L'accompagnement**

ANNEXES

- Annexe 1 – Exemples d'agissements sexistes
- Annexe 2 – Répercussions de l'exposition à des violences sexistes et sexuelles
- Annexe 3 – Exemples de sanctions disciplinaires
- Annexe 4 – Information sur le signalement
- Annexe 5 – Formulaire de signalement
- Annexe 6 - Personnes ressources
- Annexe 7 – Repère pour les entretiens/consultations
- Annexe 8 - Documents de référence utilisés pour l'élaboration du présent protocole

INTRODUCTION

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires garantit aux agents de la fonction publique une protection contre les violences physiques et verbales dont ils pourraient être victimes.

Les élus du Conseil départemental, la direction générale des services et les représentants du personnel réaffirment qu'il est fondamental de prévenir les violences, de faciliter leur signalement et leur traitement au moyen de procédures formalisées.

L'objet de ce protocole est de définir les processus mis en œuvre au sein de la collectivité en matière de signalement, de traitement et d'accompagnement concernant les violences sexistes ou sexuelles

Ce protocole est le résultat du travail d'un groupe de travail piloté par le service vie au travail de la direction des ressources humaines, associant des représentants du personnel et de la collectivité.

LE CADRE DU PROTOCOLE

PERIMETRE COUVERT PAR LE PROTOCOLE

Violence :

- Au sens commun, la violence est le « *caractère de ce qui se manifeste, se produit ou produit ses effets avec une force intense, brutale et souvent destructrice* » ; la « *contrainte, physique ou morale, exercée sur une personne* » (dictionnaire français Larousse)
- En droit civil, la violence est un « *acte délibéré ou non, provoquant chez celui qui en est la victime, un trouble physique ou moral comportant des conséquences dommageables pour sa personne ou pour ses biens* » (Code civil, Art. 887, 1111 et s., 2233.)
- En droit pénal, la violence est définie comme « *l'ensemble des infractions pénales ou circonstances aggravantes constituant une atteinte à l'intégrité des personnes* » (articles 222-7 et suivants)

Violence sexiste : acte de discrimination en raison du sexe biologique de la personne

Violence sexuelle : forme de violence en rapport avec la sexualité

Agissements relevant du registre des violences sexistes :

Agissement sexiste :

« 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 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, repris de l'article L. 1142-2-1 du code du travail)

Exemples: remarques et blagues sexistes (ex : « les blondes sont écervelées ») ; fragilisation du sentiment de compétence (ex : « autant te servir de tes atouts ») ; incivilité, irrespect, mépris: (ex : ne pas donner la parole ou bien interrompre constamment la personne en raison de son sexe) ; critiquer une femme parce qu'elle n'est pas féminine ou un homme parce qu'il n'est pas viril ; critiquer la silhouette ou le style ; utiliser des épithètes sexistes (ex : « femmelette », « la blonde »...) ; nier la complémentarité de compétences entre les sexes (ex : « une femme est plus à l'écoute, plus humaine et un homme plus solide, plus synthétique dans son raisonnement »).

⇒ *annexe n°1 exemples d'agissements sexistes*

Outrage sexiste :

« Fait [...] d'imposer à une personne tout comportement ou propos 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 » (art 621 – 1 du code pénal).

Exemples : sifflements, gestes et/ou bruits obscènes (suggérer ou imiter un acte sexuel, propositions sexuelles, questions intrusives sur la vie sexuelle, commentaires dégradants sur le physique ou la tenue vestimentaire)

Diffusion de message contraire à la décence :

« Fait de diffuser sur la voie publique ou dans des lieux publics des messages contraires à la décence [...] ; envoi ou distribution à domicile de tels messages dans demande préalable du destinataire » (art R 624-2 du code pénal)

Injure à caractère sexuel ou sexiste :

« Injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe [...] » (art R 625-1 du code pénal)

⇒ Au plan juridique, ces agissements sont constitutifs d'une contravention (tribunal de police)

Agissements relevant du registre des violences sexuelles :

Exhibition sexuelle :

« Comportement consistant à montrer tout ou partie de son corps dénudé, dans un lieu public ou privé mais accessible à la vue du public, de façon délibérée ou relevant de la simple négligence » (article 222-32 du Code pénal)

Voyeurisme :

« 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 caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne » (art 226-3-1 du code pénal)

Captation et diffusion d'images :

« Fait, au moyen d'un procédé quelconque, de porter volontairement atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui : en captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ; en fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé » (art 226-1 du code pénal)

« Fait de publier, par quelque voie que ce soit, le montage réalisé avec les paroles ou l'image d'une personne sans son consentement s'il n'apparaît pas à l'évidence qu'il s'agit d'un montage ou s'il n'en est pas expressément fait mention » (art 226-8 du code pénal)

Harcèlement sexuel :

- « 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 ; L'infraction est également constituée : lorsque ces 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 chacun de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition » (article 222-33 du code pénal repris dans l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Exemples : (si répétition) plaisanteries obscènes, grivoises, sexistes ; questions sur la vie sexuelle ; caresses sur les épaules, les cheveux, les mains ; regards insistants ; demandes sexuelles explicites ; actes / gestes sexuels mimés (jeux de langue...,) ; remarques sur le physique ou la tenue ; mise en évidence d'images, d'objets à caractère sexuel ou pornographique

- « Fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers » ; (article 222-33 du code pénal repris dans l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- « (...) Tout agissement à connotation sexuelle, 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 » (loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, article 1, définition du harcèlement sexuel assimilé à une discrimination fondée sur le sexe, pas invocable devant le juge pénal, invocable devant le juge administratif ou civil)

L'agression sexuelle (ou sa tentative) :

Atteinte (caresser, toucher) sur une zone sexuelle (bouche, seins, sexe, fesses) ou Activité sexuelle imposée (masturbation, baiser, ...) avec contrainte (pressions physiques ou morales), menace (conséquences négatives) / chantage (conséquences positives) ou surprise (soudain et inattendu) (art 222-22 du code pénal)

⇒ Au plan juridique, ces agissements sont constitutifs d'un délit (tribunal correctionnel)

Le viol (ou sa tentative) :

Acte de pénétration par quelque moyen que ce soit (c'est-à-dire pénétration buccale, vaginale, anale, par le sexe, par le doigt, par un objet), commis sur une personne qui n'est pas consentante (art 222-23 du code pénal)

⇒ Au plan juridique, cet agissement est constitutif d'un crime (cour d'assise)

Ne relèvent pas du registre des violences sexistes ou sexuelles :

- l'humour, la séduction, les conflits... ces phénomènes supposent notamment symétrie et réciprocité
- le harcèlement moral, ce phénomène ne comporte pas de caractère sexiste ou sexuel

CADRE REGLEMENTAIRE

L'employeur :

- L'employeur public a pour charge d'assurer que les agents publics disposent de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique dans l'exercice de leur travail (article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et articles 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985)
- Il est tenu envers ses salariés à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (Cass. Soc. 21 juin 2006, 05-43914)
- « *Les administrations, collectivités et établissements publics (...) mettent en place, (...) 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* » (article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983)

Nb : les agissements qui entrent dans le cadre de la responsabilité de l'employeur sont ceux qui surviennent en raison du travail, qu'ils aient lieu sur le lieu de travail et durant le temps du travail ou non.

- L'employeur public prend toutes mesures appropriées visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de harcèlement (circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique)
- Obligation est faite à l'employeur public de prévenir (plan de formation, sensibilisation), de traiter (dispositif de signalement et de traitement, protection et accompagnement des victimes) les violences sexistes et sexuelles, et de sanctionner les auteurs (décret du 13 mars 2020)

- Les autorités en charge de la protection des agents ont l'obligation d'agir lorsqu'elles constatent qu'une situation de harcèlement ou de violence est susceptible de survenir au sein de leur administration (dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail)
- L'employeur qui est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement doit justifier qu'il a pris les mesures pour faire cesser les faits pour être exonéré de sa responsabilité (Cass. Soc. 1 juin 2016, n°14-19702)

Les agents :

- Les fonctionnaires sont astreints aux obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité (chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983)
- « Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste / de faits de harcèlement sexuel » (article 6 bis et 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).
« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :
1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir ces agissements
2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice
visant à faire respecter ces principes (article 6 bis et 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

⇒ annexe n°2 exemples de répercussions sur la santé

- « Les fonctionnaires et les agents non titulaires ont droit à une protection et le cas échéant à une réparation lorsqu'ils ont fait l'objet, à l'occasion de leurs fonctions, de menaces, d'outrages, de voies de fait, d'injures ou de diffamations » (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 11)
- « Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : (...) 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements sexistes ou de faits de harcèlement sexuel ou qu'il les a relatés (article 6 bis et 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

SANCTIONS :

Disciplinaires : (relevant de la responsabilité administrative de l'employeur)

L'ensemble des faits de violence sexiste ou sexuelle est passible de sanction disciplinaire

- « Tout agissement contraire aux obligations professionnelles est passible de sanctions disciplinaires » (article 25 de la loi du 13 juillet 1983)
- « Tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à des faits d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire » (articles 6 bis et 6 ter de la loi du 13 juillet 1983)

Délai de prescription : « Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et

de l'ampleur des faits passibles de sanction » (article 36 loi 2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires)

Les sanctions disciplinaires sont classées en 4 groupes :

- premier groupe : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours
- deuxième groupe : radiation au tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours
- troisième groupe : rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans
- quatrième groupe : mise à la retraite d'office, révocation.

⇒ annexe n°3 exemples de sanctions disciplinaires

Pénales : (en cas de dépôt de plainte contre l'auteur)

- Les faits de harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Ils peuvent être portés à 3 ans d'emprisonnement et 45000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes. Les discriminations faisant suite à du harcèlement sexuel sont punies de 3 ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende (*« constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (...) ou témoigné de tels faits »*, article 225-1-1 du code pénal)
- Le sexe est un des critères retenus pour qualifier une discrimination (article 225-1 du code Pénal) : lorsque le délit de discrimination de sexe est constitué, il est passible de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Administratives : en cas de recours à l'encontre de l'employeur :

- d'un fonctionnaire ou contractuel de droit public au tribunal administratif,
- d'un agent recruté dans les conditions régies par le droit privé (apprenti, contrat d'accompagnement dans l'emploi) au conseil des prudhommes

Complément d'information :

- Les procédures disciplinaires et pénales sont indépendantes les unes des autres :
 - ✓ L'administration peut se prononcer sur l'action disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours.
 - ✓ Si le juge pénal a statué et relaxé une personne mise en cause pour du harcèlement sexuel, l'employeur public peut tout de même la sanctionner.
 - ✓ Le droit pénal permet un plus large éventail de preuves (principe de liberté de la preuve).
- Le droit pénal d'une part et le droit administratif (dispositions régissant les emplois de droit public) d'autre part n'ont pas les mêmes objectifs de réparation, ne visent pas les mêmes « personnes », n'ont pas les mêmes délais de procédure ni les mêmes exigences en matière de preuve :
 - ✓ Le droit pénal vise l'auteur de faits de violence / le droit administratif vise l'employeur.
 - ✓ Devant la juridiction administrative, la victime bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve, elle n'a pas à prouver le harcèlement sexuel dont elle fait l'objet mais à présenter les faits qui permettent d'en présumer l'existence.

...

LE SIGNALEMENT

Pourquoi signaler ?

- Signaler revient à alerter sur une situation de travail à risque en vue de permettre son traitement et de prévenir sa récurrence dans le cadre d'un protocole défini

Qui peut signaler ?

- Tout agent de la collectivité informé, témoin ou victime de faits dont il a matière à penser qu'ils peuvent relever de violences sexistes ou sexuelles.

Quoi signaler ?

- La description la plus détaillée possible du ou des faits : lieu(x), date(s), heure(s), nature des faits : paroles, gestes, comportements..., personnes présentes ; réactions au(x) fait(s) ; ressenti(s) et répercussions(s) du/des faits
- Toute information et/ou document de nature à étayer les faits (courriers, mails, témoignages éventuels...)
- Les coordonnées du signalant (qu'il soit ou non la victime présumée)

Quand signaler ?

- Dès que possible, dans les meilleurs délais suivant la survenue du / des fait(s) de violence sexiste ou sexuelle présumée

Point de vigilance : la prescription disciplinaire des faits de plus de 3 ans à compter de leur portée à la connaissance de l'administration.

A qui signaler ?

- Le signalement est adressé aux référents « violences internes » du service Vie au Travail : infirmière de prévention et psychologue du travail

L'agent témoin ou victime présumée peut s'adresser à toute personne de confiance (représentant du personnel, assistant de prévention, service vie au travail, collègue de travail, responsable hiérarchique) afin d'être soutenu dans la démarche de signalement

⇒ *annexe n°4 : note d'information sur le signalement de faits de violence interne*

Comment signaler ?

- En adressant le formulaire santé et sécurité au travail « signalement: violences internes » aux référents « violences internes » (désignés ci-dessus) :
 - par mail : referents.violences.internes@ardeche.fr
 - par voie postale (sous pli précisant la mention « confidentiel » sur l'enveloppe) : Référents violences internes, Service vie au travail, Hôtel du Département, La Chaumette, BP 737 – 07007 Privas Cedex
- OU en sollicitant un entretien (physique ou téléphonique) avec un référent « violences internes » du service vie au travail

⇒ *annexe n°5 : formulaire de signalement de faits de violence interne*

Que se passe-t-il après le signalement ?

- Le signalant est informé dans un délai maximum de 48h00 ouvrables de la bonne réception de son signalement et des suites immédiates données à son signalement

Si le signalant est l'agent victime présumée : un référent violences internes prend contact avec lui pour lui proposer un entretien.

Si le signalant n'est pas l'agent victime présumée : le référent violences internes lui demande s'il a informé l'agent victime présumée de sa démarche. Si ce n'est pas le cas, il échange avec le signalant sur l'opportunité d'informer l'agent victime présumée de son signalement. Si le signalant ne le souhaite pas, le référent garantit son anonymat.

Quelles sont les règles qui encadrent le signalement ?

- Les référents « violences internes » destinataires du signalement sont tenus par le secret professionnel (Code pénal : art. 226-13 et art. 226-14, 223-6, art 434-1 et 434-3 et 226-14)

Nb : Le secret professionnel s'applique aux informations relatives à la santé, au comportement, à la situation familiale d'une personne, etc... dont l'agent a connaissance dans le cadre de ses fonctions. Elle vise à protéger les intérêts matériels et moraux des particuliers.

La levée du secret professionnel:

- est possible sur autorisation de la personne concernée par l'information
- est obligatoire pour assurer notamment :
 - ✓ la protection des personnes (révélation de maltraitances, par exemple),
 - ✓ la préservation de l'ordre public (dénonciation de crimes ou de délits) [...]

- La fiche de signalement est conservée, dans les locaux du pôle médecine de prévention, durant 3 ans.

Nb : il est rappelé que l'agent peut conserver une copie de la fiche de signalement qu'il a rédigée

Conditions d'utilisation de la procédure d'alerte et de l'exercice du droit de retrait :

Procédure d'alerte :

- Lorsqu'**un agent** a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection
- Le danger grave et imminent est une menace susceptible de provoquer, à brève échéance, une atteinte sérieuse pour sa santé ou sa sécurité (incapacité permanente ou prolongée de travail)

⇒ L'agent victime présumée ou un représentant du personnel peut utiliser la procédure d'alerte.

L'alerte est recueillie de façon formalisée par le biais de registre dédié tenu sous la responsabilité de l'employeur.

Droit de retrait :

L'agent peut utiliser son droit de retrait. Le juge administratif interprète strictement la notion de danger grave et imminent et apprécie si ce motif paraît raisonnable dans les circonstances de l'espèce.

LE TRAITEMENT

Le rôle et la responsabilité de la collectivité en matière de traitement des signalements des faits de violence sexiste ou sexuelle est rappelé en 1^{ère} partie du protocole « *périmètre couvert par le protocole* », « *cadre règlementaire* », « *employeur* »

L'ETUDE PREALABLE :

Elle a pour objet de recueillir et d'analyser les faits, et pour finalité d'orienter l'agent victime présumée vers la/les démarche(s) adaptée(s) à sa situation.

- La prise de contact : suite à l'accusé réception du signalement, le référent SVT destinataire du signalement (infirmière de prévention, psychologue du travail) prend contact avec l'agent victime présumée par téléphone pour programmer un entretien, idéalement en présentiel.

Lorsque l'agent victime présumée n'est pas l'auteur du signalement : le référent SVT prend contact avec l'auteur du signalement, en première intention. Si il ne souhaite pas informer l'agent victime présumée de son signalement, son anonymat est garanti.

Lors de la prise de contact avec l'agent victime présumée par le référent SVT :

- Si l'agent victime présumé ne souhaite pas évoquer sa situation ou si l'agent victime présumée réfute les faits ayant fait l'objet du signalement
 - ⇒ l'étude préalable se basera sur les éléments recueillis auprès de l'auteur du signalement
 - ⇒ l'agent victime présumée est orienté vers une visite médicale en santé au travail à la demande de l'administration

Le lieu, l'heure et la durée de l'entretien sont convenus en recherchant les conditions permettant à l'agent victime présumée de se sentir le plus à l'aise possible pour évoquer sa situation. Une vigilance particulière est apportée aux éventuels biais de genre susceptibles de nuire à la démarche.

L'entretien peut être programmé pendant le temps de travail, le référent SVT établit alors une convocation de l'agent en santé au travail, OU hors temps de travail

Lors de cette prise de contact il est précisé à l'agent :

- qu'il peut demander à être accompagné par la personne de son choix, représentant une personne de confiance

La plus grande vigilance est observée dans l'hypothèse où la personne de confiance choisie par l'agent victime présumée est amené à travailler en lien avec des agents concernés par les faits, en raison des enjeux potentiels de ce rôle particulier (incidence sur la qualité des collaborations au sein du collectif de travail, ...)
- que l'entretien sera mené par deux membres du pôle médecine de prévention du service vie au travail, référents « violences internes ».

- La conduite de l'entretien : mené par deux référents SVT, l'entretien permet d'aborder les points suivants :
 - Rappeler le cadre et l'objet de l'entretien
 - Recueillir avec précision les éléments relatifs aux faits/agissements auxquels l'agent victime présumée est exposé, en complément des éléments renseignés dans le cadre du signalement

- Informer sur les droits et recours, les personnes ressources, les modalités du traitement et de l'accompagnement, ...
- Définir les mesures à mettre en œuvre à ce stade et de préciser les prochaines étapes
- Programmer une visite médicale auprès du médecin de prévention à la demande de l'administration
- Répondre à toute question que l'agent pourrait se poser et/ou lui indique les interlocuteurs desquels il peut se rapprocher pour obtenir des réponses à ses questions ou de l'aide

Au cours de l'entretien, une attitude de neutralité bienveillante est adoptée : écoute active et non jugement, propice à l'expression. Les dispositions relatives au secret professionnel sont appliquées.

- La validation du compte rendu de l'entretien : un compte rendu est rédigé et adressé à l'agent pour validation de contenu.
- La conclusion de l'étude préalable et les suites à donner :

⇒ Les faits évoqués ne relèvent pas du registre des violences sexistes ou sexuelles.

Ils peuvent toutefois révéler une situation de mal être au travail et/ou relever d'une réponse dans un autre cadre que celui du traitement de faits de violences sexistes/sexuelles.

Un nouvel échange avec l'agent permet de présenter les réponses qui pourraient être apportées au regard des difficultés signalées.

⇒ Les faits évoqués relèvent du registre des violences sexistes ou sexuelles.

Le type de démarche dans le cadre de laquelle les faits seront traités sera en fonction de la nature, de la gravité et de la portée (nombre d'agents concernés) des faits signalés.

Deux modalités de traitement sont prévues :

- Les faits relevant du registre des agissements sexistes seront préférentiellement et en première intention orientés vers un traitement de premier niveau, par un encadrant (représentant de la ligne hiérarchique des parties) et un encadrant de la DRH
- Les faits relevant du registre des violences sexuelles seront préférentiellement et en première intention orientés vers un traitement dans le cadre d'une enquête administrative diligentée par l'autorité territoriale.

Sont explorées, en première intention, et en fonction de la nature et de la gravité des faits signalés, les suites à donner permettant :

- à l'agent d'être en position d'acteur de toute action visant à mettre fin aux agissements hostiles qu'il déclare subir (*ex : solliciter un échange avec l'autre partie, en présence d'un tiers, pour lui préciser les agissements qui nuisent à son intégrité et solliciter de l'autre partie qu'il y mette fin*).
- aux représentants de la ligne hiérarchique du/des agents concernés d'être partie prenante de la recherche de solution visant à mettre fin à des agissements nuisant à l'intégrité d'un ou plusieurs agents (*ex : rappel des comportements attendus, organisation de modalités d'alerte en cas de situation nuisant à l'intégrité d'un agent, conduite d'une activité de veille, présence plus régulière lors des interfaces entre les parties...*)

- La rédaction d'un rapport d'étude préalable : les référents SVT rédigent un rapport dans lequel figurent :
 - Le compte rendu de l'entretien, validé par l'agent
 - La conclusion de l'étude préalable : la piste des agissements sexistes est retenue / écartée ; la piste des violences sexuelles est retenue / écartée
 - Les suites à donner proposées
- La présentation du rapport d'étude préalable à l'agent : les référents SVT communiquent les conclusions et suites à donner de l'étude préalable à l'agent.

Dès lors que l'étude préalable établit que les faits signalés relèvent de violences sexistes ou sexuelles, la démarche d'instruction de la matérialité des faits est obligatoire. L'autorité territoriale a la responsabilité de faire cesser les faits de violence portés à sa connaissance. Pour se faire, s'assurer de leur matérialité est nécessaire. Dans le cadre de cette instruction, elle met en œuvre toute mesure visant à garantir l'intégrité des parties.

Des alternatives au signalement peuvent être envisagées :

- La sollicitation d'une visite médicale auprès du médecin de prévention peut être sollicitée. Dans ce cadre, l'investigation porte sur l'aptitude de l'agent au poste de travail sur lequel il est affecté et la formulation de préconisations.
- L'engagement de démarches de mobilité par l'agent auprès du service formation mobilité recrutement RH

➔ L'employeur ne peut exercer sa responsabilité de faire cesser les faits de violence qui ne lui seraient pas signalés.

L'INSTRUCTION DE LA MATERIALITE DES FAITS :

Dans l'hypothèse où la piste des violences sexistes ou sexuelles ne peut être écartée.

Elle a pour objet d'établir si les faits signalés sont avérés et, le cas échéant, de les qualifier.
Elle pour finalité de statuer sur la/les réponse(s) à y apporter.

Faits relevant du registre des agissements sexistes :

- Instructeurs : le traitement des faits signalés est mené par un binôme constitué préférentiellement d'un représentant de la ligne hiérarchique ayant autorité sur les parties concernées par les faits (agent victime présumée et agent auteur présumé) et d'un encadrant de la DRH.
Dans ce cadre, et après information de l'agent, le rapport d'étude préalable établi par les référents « violences internes » est porté à leur connaissance.

La désignation des instructeurs se base sur l'observance de critères tels que :

- *l'expertise à la conduite d'entretien (maîtrise du sujet et savoir-faire à la conduite d'entretien)*
- *leur disponibilité pour la conduite de l'instruction des faits*
- *leur impartialité (absence de conflit d'intérêt éventuels en raison, par exemple, de la nature des liens avec des agents concernés par l'enquête).*

- Information de l'agent victime présumée : l'un des cadres instructeurs prend contact avec l'agent victime présumée pour se présenter, confirmer le lancement du traitement des faits signalés et l'inviter

à lui faire part de toute évolution de sa situation, question ou besoin. A cette occasion, l'agent victime présumée est informé de la prise de contact avec l'agent auteur présumé par les référents (et de la communication de son identité à ce dernier).

- Prise de contact avec l'agent auteur présumé : l'un des cadres instructeurs prend contact avec l'agent auteur présumé pour l'informer du lancement du traitement de faits dont il a été informé suite à un signalement et programmer un entretien en présentiel afin de recueillir des informations auprès de lui (sa version des faits).

Le lieu, l'heure et la durée de l'entretien sont convenus en recherchant les conditions permettant à l'agent auteur présumé de se sentir le plus à l'aise possible pour évoquer sa situation.

A l'occasion de cette prise de contact, il est expressément précisé à l'agent :

- L'objet, le cadre et la finalité de la démarche
- Les coordonnées des cadres instructeurs qui mèneront l'entretien en binôme
- La possibilité d'être accompagné de la personne de son choix représentant pour lui une personne de confiance (avec la même vigilance que celle mentionnée concernant la personne de confiance de l'agent victime présumée)
- Les règles de la démarche, notamment :
 - ✓ le respect du secret professionnel, visant à garantir le respect de l'intégrité de chacun
 - ✓ l'importance du recueil d'informations auprès de lui afin de garantir l'équité de traitement aux parties dans l'instruction des faits

Nb : Il est laissé à l'appréciation des cadres instructeurs la communication ou non du nom de l'agent victime présumé à l'occasion de la prise de contact (appréciation du risque de perduration ou de dégradation de la situation – représailles, ...). Si le nom de l'agent victime est donné, la collectivité s'assure de la protection de la victime présumé dans cet intervalle en demandant expressément à l'agent auteur présumé de ne pas évoquer les faits avec l'agent victime présumée durant l'instruction

A l'issue de l'échange téléphonique, l'objet et le cadre de l'entretien sont confirmés par écrit à l'agent auteur présumé

- La conduite de l'entretien : l'entretien est construit autour de l'ordre du jour suivant :
 - Le rappel de l'objet, du cadre et de la finalité de la démarche d'instruction
 - La présentation des faits qui ont fait l'objet du signalement
 - Le recueil de la version de l'agent sur ces faits
 - Le recueil d'informations complémentaires que l'agent souhaite évoquer
 - Le traitement de toute question que l'agent pourrait se poser en lien avec la démarche
 - L'information sur les suites de la démarche, en fonction des résultats de l'instruction.

Au cours de l'entretien, est adoptée une attitude de neutralité bienveillante : écoute active et non jugement, propice à l'expression.

- La validation du compte rendu de l'entretien : un compte rendu est rédigé et adressé (ou présenté) à l'agent pour validation de contenu.
- La conclusion de l'instruction des faits :

⇒ La matérialité des faits est établie (les faits signalés sont avérés) :

- ✓ Les faits évoqués par les agents sont concordants (versions des faits identiques)
- ✓ Les faits évoqués par les agents ne sont pas concordants (versions des faits différentes) mais l'instruction des faits élargie aux agents témoins a permis la confirmation des faits évoqués par l'agent victime

Nb : Les mêmes dispositions sont prises pour la conduite des entretiens avec les agents témoins que celles mises en œuvre dans le cadre des entretiens menés avec l'agent auteur présumé et l'agent victime présumée.

⇒ La matérialité des faits signalés n'est pas établie :

- ✓ Les faits évoqués par les agents ne sont pas concordants (versions des faits différentes) et les démarches menées dans le cadre de l'instruction des faits signalés élargie aux agents témoins :
 - n'ont pas apporté d'éclairage probant permettant de statuer sur la matérialité des faits signalés, il n'est pas possible de statuer sur la matérialité des faits.
 - ont abouti :
 - ✓ à l'absence/l'invalidation de la matérialité des faits signalés : les agissements signalés ne sont pas avérés
Nb : la bonne foi de l'agent victime présumée ne peut donner lieu à l'engagement de démarches à son encontre par la collectivité. En revanche, la mauvaise foi de l'agent victime présumée (la connaissance, par l'agent, de la fausseté des faits signalés) peut donner lieu à des démarches à son encontre par la collectivité.
 - ✓ à un phénomène de réciprocité des agissements entre l'agent victime présumée et l'agent auteur présumé
- Les suites à donner :
 - rédiger un courrier de rappel à l'ordre versé au dossier administratif ou solliciter l'engagement d'une procédure disciplinaire, le cas échéant
 - préciser la nécessité de voir ce type d'agissement cesser de façon immédiate et durable
 - rappeler les attendus et bonnes pratiques (définitions...)
 - contractualiser un circuit d'information en cas de fait nouveau
 - mettre en œuvre un suivi rapproché de la situation (entretiens individuels à 1 mois, 3 mois et 6 mois)

Constituent des circonstances atténuantes :

- *La reconnaissance, par l'agent auteur, au cours de l'instruction, de la matérialité des faits signalés, surtout si aucune action n'avait été entreprise jusqu'alors*

Constituent des circonstances aggravantes :

- *L'existence d'un lien de subordination prescrit entre l'agent auteur et l'agent victime*
- *Le fait que l'agent auteur ait poursuivi ses agissements en dépit des actions menées avant le traitement des faits signalés, par l'agent victime des agissements lui-même, par exemple, pour informer ce dernier du caractère inadapté de ses agissements ainsi que des répercussions de ces derniers.*

Nb : quelle que soit la conclusion du traitement des faits signalés, des mesures d'accompagnement sont proposées et discutées avec les agents concernés (cf. partie « accompagnement » du présent protocole).

- La rédaction d'un rapport : les instructeurs rédigent un rapport dans lequel figurent :
 - Le compte rendu de chacun des entretiens, validés par les agents entendus
 - La conclusion : la matérialité des faits signalés est-elle établie ?
 - Les suites à donner proposées
- La clôture de l'instruction : les cadres instructeurs reprennent contact avec les agents entendus dans le cadre de l'instruction pour les informer de la conclusion et des suites à donner.

L'instruction des faits relevant du registre des violences sexuelles : enquête administrative

- Désignation des enquêteurs : le DGS désigne au moyen d'une lettre de mission, les enquêteurs et l'objet de l'enquête.

La désignation des enquêteurs se base sur l'observance de critères tels que :

- *leur expertise (connaissance du sujet : définitions, cadre réglementaire ; maîtrise de la conduite d'entretien)*
- *leur disponibilité pour la conduite de l'enquête*
- *leur impartialité (absence de conflit d'intérêt éventuels en raison, par exemple, de la nature des liens avec des agents concernés par l'enquête).*

En fonction de la gravité des faits signalés et de leur étendue (nombre d'agents concernés), les enquêteurs peuvent solliciter l'assistance d'un expert externe pour mener l'enquête en collaboration avec eux.

- Formalisation d'un document de cadrage : Les enquêteurs formalisent, suite à la réception de la lettre de mission, les modalités pratiques de l'enquête dans un document de cadrage précisant :
 - La liste des personnes à auditionner
 - Les étapes et le calendrier de l'enquête
 - Les modalités de réalisation des auditions
 - Les outils/grille de recueil

Toute personne interne à l'organisation qui le souhaite (notamment à la demande de l'agent victime présumée et de l'agent auteur présumé), même si non incluse dans la liste des personnes à auditionner en première intention, peut être entendue dans la cadre de l'enquête.

- Conduite de l'enquête :

Principes de la conduite des auditions :

- Les convocations sont adressées en amont des auditions (au moins 3 jours), elles précisent l'objet de l'audition, les coordonnées des auditeurs, la date, l'heure et le lieu de l'audition.
- Le lieu de l'audition est choisi en regard de critères de respect de la confidentialité
- Les agents sont auditionnés individuellement
- Les auditions sont menées par deux enquêteurs maximum.
- Les agents peuvent être accompagnés par la personne de leur choix
- Chaque audition donne lieu à la production d'un compte rendu (PV) que l'agent est invité à signer

- Conclusion de l'enquête :

L'enquête donne lieu à la rédaction d'un rapport

Si le rapport conclut à l'effectivité des faits signalés :

- Une procédure disciplinaire est engagée sans délai à l'encontre de l'agent auteur. Ce dernier est informé de la procédure engagée à son encontre dans le respect des règles de la procédure (droit d'accès à son dossier administratif et d'organiser sa défense)
- La collectivité informe le procureur de la république
« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, qui 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 » (article 40 du code de procédure pénale)

Si les faits signalés ne sont pas confirmés par l'enquête :

- Il est rappelé que cette conclusion peut résulter de l'insuffisance de témoignages ou d'éléments probants (l'effectivité des faits ne peut être établie)
- Il est rappelé que l'agent ayant signalé de bonne foi des faits dont l'enquête n'a pas confirmé l'existence ne saurait faire l'objet d'une procédure disciplinaire.
- Seule la démonstration de la connaissance par l'agent de la fausseté des faits signalés (« mauvaise foi ») peut amener la collectivité à prendre des mesures à son encontre.

- La clôture de l'enquête : les enquêteurs reprennent contact avec les agents entendus dans le cadre de l'instruction pour les informer de la conclusion et des suites à donner.

L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement a pour finalité de rendre en compte et d'objectiver les besoins des agents concernés, d'identifier et de déployer les ressources adaptées.

Il concerne :

- L'agent victime présumée, en première intention
- L'agent auteur présumé
- Les agents témoins

L'accompagnement peut être :

Médical : il vise à traiter le retentissement de la situation sur le plan physique comme psychique. Le type de prise en charge dépend de la nature et de la gravité du retentissement sur la santé :

- orientation vers le médecin de prévention concernant la question de l'aptitude au poste de travail
- orientation vers le médecin traitant concernant la question de la capacité de travail
- orientation vers un service d'urgence pour une prise en charge immédiate (problématique de santé aigue, actuelle)
- orientation vers tout dispositif de prise en charge adapté, notamment sur le conseil de ces interlocuteurs médicaux

Psychologique : il vise à prendre en charge le retentissement des faits sur le plan psychique

- en interne : psychologue du travail
- en externe : psychologue clinicien

Social : il vise à fournir des informations sur les droits et démarches mobilisables, à mobiliser une aide à la réalisation des démarches

Administratif : plusieurs mesures d'accompagnement peuvent être mobilisées

- Mise à disposition d'informations et d'outils en lien avec les violences sexistes et sexuelles permettant aux agents de connaître les dispositions prises par la collectivité et de faciliter la réalisation des démarches
- Aide à la constitution d'un dossier d'accident de service ou de maladie professionnelle
- Information sur les droits, notamment en matière de protection

Juridique :

- Sollicitation de l'assistante de l'administration (dépôt de plainte, protection juridique, protection fonctionnelle)

En complément de la sollicitation de l'assistance de l'administration, le/les agent(s) concernés ont la possibilité de :

- Solliciter le Défenseur des Droits
- Engager une procédure à l'encontre de l'auteur présumé
- Engager une procédure contentieuse à l'encontre de l'employeur

L'auteur présumé bénéficie de la présomption d'innocence jusqu'à ce que les autorités compétentes aient statué sur sa responsabilité.

Durant l'instruction des faits :

Les personnes en charge du traitement de la situation :

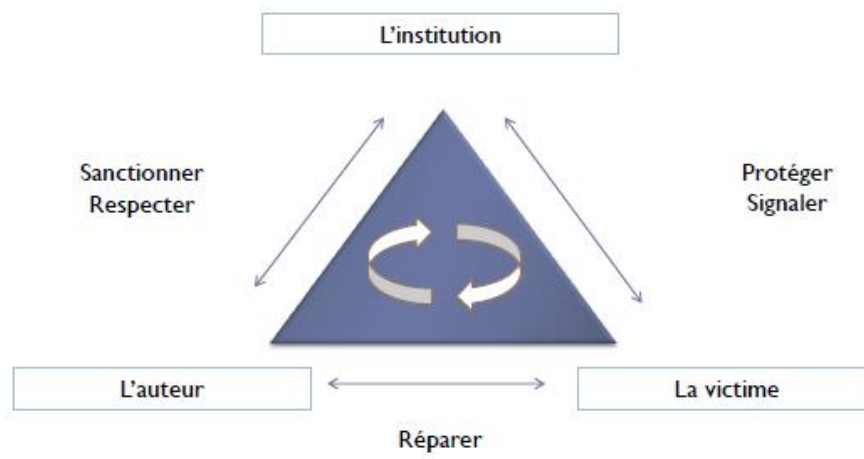
- gardent un lien régulier avec les agents concernés
- prennent (ou sollicitent auprès des personnes compétentes) toute mesure transitoire visant à éviter l'exposition à de nouveaux faits de violence ou représailles afin de protéger l'agent victime présumée et, le cas échéant, les autres agents concernés :
 - ✓ Formulation de consignes précises aux agents concernés portant sur les comportements attendus durant l'instruction (notamment le circuit de signalement d'éventuels faits nouveaux)
 - ✓ Mesures visant à limiter ou suspendre les contacts entre des agents concernés par l'instruction de faits de violences sexistes ou sexuelles présumés, en particulier lorsque leurs fonctions les amènent à travailler ensemble :
 - Aménagement des conditions de réalisation du travail (désignation de nouveaux interlocuteurs, changement de bureaux...)
 - Changement temporaire d'affectation
 - Exclusion temporaire des fonctions de l'auteur présumé (lorsque les faits signalés sont graves et que des risques pour la santé d'autres agents sont identifiés) le temps de l'instruction
- Orientent les agents vers un médecin en cas d'inquiétude portant sur leur santé

Quelle que soit la mesure mise en œuvre, la plus grande vigilance est observée dans la recherche de garantie de la réputation des agents concernés.

Au terme de l'instruction et quelle qu'en soit l'issue :

Les personnes en charge de l'instruction :

- Informent les agents concernés des conclusions de l'instruction (effectivité ou non des faits signalés) et des suites données
- Organisent, en lien avec la ligne hiérarchique et l'aide éventuelle de personnes ressources, un suivi des agents concernés afin de s'assurer de la restauration de conditions de travail respectueuses de l'intégrité de chacun (vigilance contre des représailles éventuelles dont l'agent victime pourrait être l'objet de la part d'agents « solidaires » de l'auteur). La conduite d'une instruction peut avoir un retentissement significatif sur le climat de travail (suspicion, défiance, ambiance pesante, ...). A ce titre, le suivi peut être élargi aux membres du collectif de travail.
- Tout agent fortement affecté par l'expérience vécue et qui ne peut envisager de poursuivre ses fonctions à son poste de travail peut bénéficier d'un accompagnement à la mobilité. Le médecin de prévention peut être sollicité dans ce cadre afin de statuer sur la pertinence de ce type de mesure et formuler des préconisations.



ANNEXES

ANNEXE 1 : exemples de violences sexistes ou sexuelles

Agissements sexistes :

- » Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas «féminine», ou un homme parce qu'il n'est pas «viril» peut caractériser l'agissement sexiste.

Ex : une femme se voit régulièrement reprocher un comportement dit « masculin », son apparence physique peu féminine et fait l'objet de dénigrement : « tu ne pourrais pas dire à ton mari de t'acheter des jupes », « tu pourrais faire des efforts, je ne sais pas ?
Mettre du rouge à lèvres, essayer de ressembler à une femme quoi ! ».

Ex : un homme se voit régulièrement traiter de « femmelette », s'entend dire « tu devrais t'inscrire dans une salle de gym, pour ressembler à un homme, un vrai ! ». Il subit de manière répétée des propos humiliants sur son manque d'autorité « heureusement que tous les hommes ne sont pas comme toi, vivement l'arrivée de Jean-Marc, au moins lui, il en a ! »

- » Avoir une conduite verbale ou une posture corporelle qui montre de l'hostilité envers une personne en raison de son sexe ; ne pas prendre les compétences des salarié.e.s au sérieux et les humilier.

Ex : M^{me} Elodie P., adjointe à la direction générale reproche à son supérieur d'avoir exercé un comportement sexiste et irrespectueux : « Il n'a pas manqué de railler sur les jeunes femmes blondes, sachant que je suis la seule jeune blonde du groupe », « il ne comprend pas qu'un directeur d'hôpital puisse être une femme » ; « il soutient qu'il y a trop de femmes dans cette association » ; « il me rabaisse », « il a affirmé avec un air très satisfait, qu'au cours de sa carrière il s'était toujours entouré de bras droits hommes mais jamais femmes », etc.

- » Faire des « blagues sexistes » de manière répéter à une collègue.

Ex : Un collègue raconte régulièrement des blagues sexistes à une de ses nouvelles collègues de travail qui la mettent mal à l'aise :

Jour 4 : tu sais quelle est la différence entre toi et un répondeur ?

« Lui au moins il retient les messages »,
« allez, c'est drôle, fais pas ta blonde »

Jour 6 : Hé Chantal ! Quelle est la différence entre une blonde et un ordinateur ? Il faut répéter l'information une seule fois à l'ordinateur. etc.

- » Fragiliser le sentiment de compétence des femmes parce que femmes par des remarques ou pratiques offensantes.

Ex : Un manager demande régulièrement à une responsable de projet d'être présente à une réunion avec le client Z et l'incite à mettre tel ou tel vêtement qui lui va si bien. Ces demandes sont souvent accompagnées de commentaires « j'ai remarqué que la réunion se passe mieux quand tu es là », « autant te servir de tes atouts », « c'est quand même un peu grâce à ça que Philippe (le directeur) t'a confié le dossier SBW (dossier stratégique), tu peux me le dire ! ». Pendant ces réunions, il lui demande de réaliser des tâches qui ne relèvent pas de son niveau de responsabilité habituel.

► User d'épithètes sexistes, ou faire des commentaires humiliants ou désobligeants, proférer des menaces ou tout autre comportement verbal ou physique fondés sur le sexe de la personne.

Ex : une femme, commerciale, seule dans un effectif masculin, évoluant dans un espace de travail ouvert, entend pendant plusieurs mois des propos méprisants tenus par ses collègues sur les femmes en général, et se voit imposer l'écoute d'une émission de radio suivie par ses collègues, au cours de laquelle des propos offensants sont tenus sur les femmes traitées de « blondasses », de « connasses », etc.

Faits de harcèlement sexuel (admis par la jurisprudence)

Considérant [...] que [...] les messages de M. D. ont pris à partir de mai-juin 2010 un ton et un contenu de plus en plus grivois, l'intéressé finissant par demander à Mme G., de manière pressante et explicite, de consentir à des relations sexuelles avec lui [...], que les faits reprochés ont été exercés par un supérieur hiérarchique sur sa collaboratrice, alors que celle-ci, qui avait perdu son mari l'année précédente était fragilisée sur le plan personnel [...] qu'ainsi les actes de pression commis par M.D qui ont créé à l'encontre de la victime une situation intimidante, voire offensante, constituent, contrairement à ce qu'il soutient, des faits de harcèlement sexuel» (CAA de Versailles, 13 mars 2014, n°12VE03012)

Des propos, ou des comportements à connotation sexuelle, répétés ou même, lorsqu'ils atteignent un certain degré de gravité, non répétés, tenus dans le cadre ou à l'occasion du service, non désirés par celui ou celle qui en est le destinataire et ayant pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à sa dignité, soit, notamment lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'une personne qu'elle pense susceptible d'avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à l'encontre de la victime, une situation intimidante, hostile ou offensante sont constitutifs de harcèlement sexuel et, comme tels, passibles d'une sanction disciplinaire (Conseil d'Etat, 15 janvier 2014, n° 362495)

ANNEXE 2 : répercussions des violences sexistes ou sexuelles sur la santé

Dans un premier temps :

Des symptômes de stress : nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, hyper-vigilance ou hyperactivité, fatigue, consommation de substances psychotropes...

Dans le cadre du travail : diminution de la satisfaction au travail, désinvestissement professionnel, isolement, dégradation des relations avec les collègues, atteinte de la qualité du travail (difficultés à prendre des décisions, des initiatives, à se concentrer, erreurs, ...).

Si la situation perdure :

Au bout de quelques mois : ces symptômes peuvent se transformer en troubles psychiques et/ou somatiques avérés.

Dans le cadre du travail : Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un retrait ou un départ

EFFETS SUR LA SANTÉ D'UNE SITUATION DE VIOLENCE INTERNE QUI PERDURE (D'APRÈS LE SUIVI CLINIQUE DE SALARIÉS AVANT ÉTÉ EXPOSÉ À DES COMPORTEMENTS HOSTILES AU TRAVAIL, GRENIER-PEZÉ ET SOULA, 2002)	
Dans un premier temps	Sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, baisse de l'estime de soi, sentiment de culpabilité et de honte pouvant évoluer vers une dépression
À moyen terme	Possibilité d'apparition d'une névrose traumatique : retour en boucle de scènes traumatisantes ou humiliantes, angoisse avec manifestations physiques, terreur à l'idée d'aller au travail, cauchemars, insomnie, troubles de la mémoire ou de l'attention, sentiment de culpabilité et de honte, position défensive de justification...
À plus long terme	Éventuelles atteintes profondes de la personnalité : bouffées délirantes, dépression grave, paranoïa, désorganisation psychosomatique, conduites addictives, tendances suicidaires pouvant aller jusqu'au suicide.

ANNEXE 3 : exemples de sanctions disciplinaires

M. C. s'est rendu coupable à l'égard des membres féminins de son personnel de rang très modeste et souvent en situation précaire, de faits et gestes gravement déplacés et humiliants (CAA Marseille, 14 février 2006, « Commune de Marignane », n°02MA02364)

⇒ Sanction 4^{ème} groupe : Révocation

Il était reproché à un militaire d'avoir « noué des relations personnelles avec une jeune recrue placée directement sous ses ordres, dans des conditions telles qui ont conduit le sapeur dont il s'agit à porter plainte pour harcèlement sexuel et ont entraîné au sein du service des perturbations dues à la suspicion de favoritisme apparue auprès des autres recrues (Conseil d'Etat, 20 mai 2009, n°309961)

⇒ Sanction de 3^{ème} groupe : 15 jours d'exclusion

Tenue de propos injurieux et parfois à connotation sexuelle d'un chef d'équipe envers une collègue. L'enquête a révélé un comportement déplacé envers les femmes qu'il dénigre et accable et qui ont conduit la plupart d'entre elles à refuser de se trouver seules avec l'intéressé lors de leur mission (CAA Bordeaux 3ème chambre 7 juillet 2020 n°18BX01343)

⇒ Sanction 2ème groupe (déplacement d'office*)

Faits d'exhibitionnisme (agent surpris avec le pantalon baissé par 3 élèves et aurait prétexté que son pantalon avait baissé tout seul) et propos à caractère sexiste (habitude de taper sur les fesses des femmes et de baisser la braguette de son pantalon, propos injurieux et méprisants envers les femmes, peu de considération envers les femmes, attitudes déplacées et gestes obscènes à l'égard des femmes (CAA Paris, 2ème chambre, 17 mars 2021, n°18PA02982)

⇒ Sanction de 4^{ème} groupe : Mise à la retraite d'office

Faits de harcèlement à connotation sexuelle à l'encontre de deux agents féminins commis par un agent des hospices civils de Lyon (CAA Lyon, 25 septembre 2012, n° 12LY00326)

⇒ Sanction de 4^{ème} groupe : Révocation

** La mesure de déplacement d'office, correspondant à une jurisprudence, ne pourrait pas être prise en FPT car elle existe uniquement dans la FPE. Le déplacement d'office relève des sanctions de 2ème groupe, de ce fait, on a une idée du niveau de sanction pour les faits l'ayant justifiée même si cette sanction ne pourrait pas être mise en œuvre au sein de la collectivité.*

ANNEXE 4 : Information sur le signalement

Direction des ressources humaines
Service vie au travail

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

INFORMATION SUR LE SIGNALEMENT DE FAITS DE VIOLENCES INTERNES

1. Violences internes : de quoi parle-t-on ?

Les violences internes concernent tout type de comportement et/ou de propos non désiré, perçu comme étant hostile et nuisible, portant atteinte à l'intégrité physique ou psychique ou matérielle d'une (autre) personne, à ses droits ou à sa dignité, commis par un/des agent(s) de la collectivité à l'encontre d'un/d'autre(s) agent(s) de la collectivité.

Ces violences peuvent être :

- Physiques : bousculer, faire trébucher, contraindre, pousser, frapper
- Verbales : insulter, utiliser un langage grossier/ordurier, crier, ...
- Psychologiques : menacer, humilier, dénigrer, faire du chantage, lancer/propager des rumeurs, exclure, ...
- Matérielles : dégrader des biens, voler, ...
- Sexistes et sexuelles : discriminer sur la base du sexe, imposer / contraindre / menacer / surprendre un agent avec des propos ou des agissements à connotation sexiste ou sexuelle

Elles peuvent résulter d'un/de comportement(s) :

- Actif(s) : agissement(s) nuisant à l'intégrité d'un agent
- Passif(s) : absence d'action face à un agissement nuisant à l'intégrité de l'agent (ex : ne pas agir en cas de survenue de violence à l'encontre d'un agent ...)

Elles peuvent se manifester de façon :

- Directe : à l'encontre de l'agent, en sa présence
- Indirecte : à l'encontre de l'agent, en dehors de sa présence

2. A quoi sert le signalement ?

A alerter sur une situation de travail à risque en vue de permettre son traitement et de prévenir sa récurrence dans le cadre d'un protocole défini

3. Qui peut signaler une situation de violence interne ?

Tout agent, quel que soit sa fonction, son grade, son ancienneté, son statut, ...

- Pour un/des fait(s) dont il a matière à penser qu'il(s) relève(nt) de violences internes
- Pour un/des fait(s) qu'il a subi, dont il a été témoin ou dont il a été informé

Le signalant peut solliciter l'aide de la personne de son choix pour sa démarche (représentant du personnel, assistant de prévention, membre du service vie au travail, ...)

4. Qui est destinataire du signalement ?

Les référents « violences internes » du service vie au travail : infirmière de prévention, psychologue du travail.

5. Quand signaler ?

A tout moment, idéalement dans les jours ou les semaines qui suivent la survenue du / des fait(s)

6. Que se passe-t-il après le signalement ?

Dans les 48h ouvrables, un référent « violences internes » du service vie au travail prend contact avec l'agent qui a réalisé le signalement pour faire le point sur la situation et définir les suites à donner (notamment et autant que de besoin, les mesures visant à préserver l'intégrité du/des agents concernés).

7. Le signalement est-il anonyme ?

Traiter les situations de violence interne et prévenir leur récurrence nécessite de recueillir des informations précises et détaillées, et d'identifier les personnes concernées/exposées. Les référents « violences internes » destinataires du signalement respectent des dispositions régissant le secret professionnel.

ANNEXE 5 : Fiche de signalement

Direction des ressources humaines
Service vie au travail



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE FAITS DE VIOLENCE INTERNE

Ce formulaire est mis à votre disposition pour signaler un/des faits de violence interne dont vous seriez informé, témoin ou victime.

Les violences internes concernent tout type de comportement et/ou de propos non désiré, perçu comme étant hostile et nuisible, portant atteinte à l'intégrité physique, psychique ou matérielle d'une (autre) personne, à ses droits ou à sa dignité, commis par un/des agent(s) de la collectivité à l'encontre d'un/d'autre(s) agent(s) de la collectivité.

Une fois complété, vous pouvez adresser le formulaire aux référents « violences internes » du service vie au travail (infirmière de prévention, psychologue du travail) qui prendront contact avec vous pour vous proposer un entretien : référents.violences.internes@ardeche.fr

Partie du formulaire qu'il est nécessaire de renseigner (obligatoire) :

Date :

Vos coordonnées :

Nom / Prénom :

Fonction :

Téléphone :/ Mail :

Service :

Lieu de travail :

Votre place par rapport au(x) fait(s) à l'origine de ce signalement : Cochez la case correspondante

- ☐ vous avez subi le/les fait(s) - *victime*
- ☐ vous avez vu et/ou entendu tout ou partie du/des fait(s) – *témoin*
- ☐ vous avez été informé de ce qui s'est passé – *tiers informé*

La nature du/des fait(s) à l'origine de ce signalement : Cocher la ou les cases correspondantes :

- ☐ Physique (bousculer, faire trébucher, contraindre, pousser, frapper, ...)
- ☐ Verbale (insulter, utiliser un langage grossier/ordurier, crier, ...)
- ☐ Psychologique (menacer, se moquer, humilier, dénigrer, faire du chantage, priver, négliger, propager des rumeurs, exclure, ...)
- ☐ Matérielle (dégrader des objets, voler, ...)
- ☐ Sexiste
- ☐ Sexuelle (discriminer / imposer / contraindre / menacer / surprendre... avec des propos ou des agissements relevant des registres sexiste ou sexuel...)

Le contexte du/des fait(s) à l'origine de ce signalement :

Date(s) : Heure(s) :

Lieu(x) :

Partie du formulaire à renseigner si vous le souhaitez (facultatif) :

Personnes concernées par le/les fait(s) de violence :

Nom(s) et prénom(s) du/des agent(s) ayant subi le/les faits :

.....

Nom(s) et prénom(s) du/des agent(s) témoins du/des fait(s) :

.....

Nom(s) et prénom(s) du/des agent(s) ayant commis le/les faits :

.....

Nom(s) et prénom(s) du/des agent(s) informé(s) du/des fait(s) :

.....

Description du/des fait(s) de violence à l'origine de ce signalement :

Que s'est-il passé ? décrivez le/les faits de façon chronologique et détaillée : où et quand le/les fait(s) a/ont eu lieu, ce que chacun a dit, a fait...

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quelles conséquences le/les fait(s) a/ont-il(s) eu ? (physiquement, émotionnellement...)

.....

.....

.....

.....

Que s'est-il passé après le/les fait(s) : actions / démarches menées (quoi ? par qui ?), comportements adoptés, réactions observées, ...

.....

.....

.....

.....

Un/des autre(s) fait(s) de violence s'était(en)t-il(s) produit(s) avant ?

entourez la réponse correspondante

oui / non / je ne sais pas

Avez-vous signalé les faits décrits dans ce signalement à un responsable hiérarchique ?

entourez la réponse correspondante

non / oui (à qui ?)

- SERVICE VIE AU TRAVAIL – référents violences internes

Document reçu le ____/____/____

Accusé-réception auprès du signalant le ____/____/____

Suites données :

.....

Fait le ____/____/____

Coordonnées et Signature

ANNEXE 6 : Personnes ressources

Au sein de la collectivité :

Au sein de votre service ou de votre Direction :

- Vos encadrants
- Votre assistant de prévention (coordonnées accessibles auprès de votre encadrement ou des conseillers en prévention du service vie au travail, pole.prevention@ardeche.fr)

Service Vie au Travail (DRH) :

- Infirmière de prévention* : Catherine EVESQUE, cevesque@ardeche.fr, 04 75 66 77 35
- Psychologue du travail* : Elise BLANCHANT, eb Blanchant@ardeche.fr, 04 75 66 71 49
- Médecin de prévention (secrétariat) : Aurélie VIGNAL, avignal@ardeche.fr, 04 75 66 71 35
- Assistance sociale du personnel : Marina TERTU, mtertu@ardeche.fr, 04 75 66 71 60
- Chef(fe) de service : Magalie DABRIGEON, mdabrigeton@ardeche.fr, 04 75 66 77 76

** référents « violences internes », destinataires des signalements*

Service carrière et rémunération (DRH) :

- Chef(fe) de service : Cindy MASSENET, cmassenet@ardeche.fr, 04 75 66 77 67

Service études juridiques et ressources documentaires :

- Chef(fe) de service : Amélie HOUDART, ahoudart@ardeche.fr, 04 75 66 77 48

Représentants du personnel, notamment membres du CHSCT :

- C.F.D.T. : syncfdt@ardeche.fr, 04 75 66 97 12
- C.G.T. : syncgt@ardeche.fr, 04 75 66 97 11
- F.O. : synfo@ardeche.fr, 04 75 66 97 13

Direction des Ressources Humaines :

- Directrice adjointe : Stéphanie BADEL, sbadel@ardeche.fr, 04 75 66 77 90
- Directrice : Oriane LEPORCHER, oleporcher@ardeche.fr, 04 75 66 77 65

En dehors de la collectivité :

- Votre médecin traitant
- Le défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr>, 09 69 39 00 00
- Les Associations de défense des victimes :
 - AMAV : amav07@orange.fr, 04 75 29 30 00
 - CIDFF : cidff07@cidff07.fr, 04 75 93 31 70

Annexe 7 : Repères pour la conduite des entretiens /auditions

Document de référence : harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail, prévenir, agir, sanctionner, guide pratique et juridique, mars 2019, ministère du travail

Principes généraux :

Adopter une posture de bienveillance

Les situations de harcèlement sont la source d'une grande souffrance psychique pour les victimes. Dès lors, pour ces personnes, l'entretien peut rapidement constituer une véritable épreuve.

Il faut s'attendre à devoir gérer d'éventuels moments délicats (discours décousu, pleurs...).

Plus globalement, les personnes auditionnées (victime supposée, témoins, personne mise en cause) doivent se sentir écoutées et en confiance.

Il convient donc de leur laisser la capacité de s'exprimer librement et d'accepter les digressions éventuelles de leur récit.

Faire bénéficier les personnes auditionnées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable

Il s'agit d'écouter les interlocuteurs avec empathie tout en gardant une certaine distance : ni mettre en cause la parole de son interlocuteur, ni conforter ses propos.

Toujours se rappeler que l'entretien n'est pas un interrogatoire de police. L'attitude doit demeurer neutre et il convient d'éviter de mettre en doute les propos des personnes auditionnées.

S'assurer que les faits rapportés sont les plus précis possibles

Il est nécessaire de faire préciser ce qui s'est réellement passé et ne pas se contenter d'appréciations ou de vagues déclarations (par exemple : « il m'a parlé comme à un chien ». Il faut comprendre ce que cela signifie exactement en sachant quels ont été les termes et le ton employés, quand et où cela s'est produit, à quelle occasion et quelles personnes étaient présentes).

De même, lors de l'audition de l'auteur présumé, il convient de s'efforcer le plus possible de citer précisément les propos tenus par la victime présumée ou l'un des témoins (Exemple : dans son témoignage, M/ Mme X déclare que : « ... »).

Conseils pratiques :

→ S'assurer des bonnes conditions de l'entretien (local permettant la confidentialité des échanges, bouteille d'eau, mouchoirs...);

→ Parler d'un ton calme et rassurant.

→ Préciser à la personne entendue, en fin d'entretien, qu'elle peut transmettre tout document ou élément à l'appui de son témoignage dans un délai qui lui est communiqué (5 jours par exemple).

→ 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

(exemple : A la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »)

Spécifiquement, à l'égard de la victime supposée :

→ Eviter les phrases telles que : « A ta place, moi je... »,

« Vous n'aviez qu'à... » ou encore les questions commençant par « Pourquoi » qui peuvent être culpabilisantes ;

→ Ne pas la juger ou mettre sa parole en doute, notamment en cas de dénonciation tardive.

Entretien avec l'agent victime présumée :

Inviter, tout d'abord, la personne à s'exprimer sur les faits à l'origine du signalement.

Lui rappeler que les personnes victimes de harcèlement sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (article L. 1153-2 du code du travail).

Lui demander, ensuite, des précisions pouvant notamment porter sur :

- Date et contexte du commencement des agissements ;
- Lieux et dates des différents agissements ;
- Sa réaction au moment où les propos/agissements ont été tenus / ont eu lieu ;
- Expression de sa part d'une désapprobation, d'un non-consentement, d'un refus exprimé à l'auteur des agissements ;
- La réaction de l'auteur des agissements 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 agissements (si oui, leurs noms) ;
- Existence d'éléments attestant des agissements (textos, mails, photos...) ;
- Consécutivement à la survenance des faits, a-t-elle/il échangé avec des personnes de l'entreprise (collègues, service RH...) / des personnes extérieures à l'entreprise (Inspection du travail, Médecine du travail, médecin traitant, associations...) ;
- Le/la responsable hiérarchique a-t-il/elle été informé des faits ? Si oui, quelle a été sa réaction ?
- Connaissance d'autres personnes de l'entreprise qui auraient fait l'objet d'agissements similaires par la même personne

L'interroger également sur sa perception de la situation :

- Comment la vit-elle ? ;
- Impact sur sa vie professionnelle / personnel ;
- Impact sur sa santé ;
- Comment envisage-t-elle la suite de ses relations de travail avec l'auteur des agissements ? ;

- Souhait que des mesures temporaires soient prises le temps de l'enquête, pour éviter des contacts avec l'auteur de l'agissement ? (changement de service, de lieu de travail, télétravail) ;
- Besoin d'une aide médicale, psychologique ?

L'informer :

- des délais dans lesquelles elle peut transmettre des éléments complémentaires à l'appui de son témoignage (5 jours par exemple) ;
- des prochaines échéances de la procédure.

La fin de l'entretien peut être l'occasion de rappeler à la personne, la possibilité qu'elle a de se faire assister/accompagner (représentants du personnel, référent harcèlement du CSE, 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.

Entretien avec les agents témoins :

En introduction, 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 »

Lui rappeler que les témoins de situations de harcèlement sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (article L. 1153-3 du code du travail)

Lui demander de qualifier les relations entre la victime et la personne mise en cause, a-t-elle constaté une évolution dans ces relations ? Si oui, quel en est, selon elle, l'origine, la cause ?

Revenir successivement sur chacun des faits allégués :

→ 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.

- A-t-il été le témoin direct de ces propos/agissements ou lui ont-ils été rapportés ?

Si témoin direct :

- Préciser les propos exactement tenus / décrire les agissements de manière précise ?
- Nature de la réaction de la victime présumée aux propos / agissements ?
- A son tour, quelle a été celle de l'auteur présumé ?
- Comment qualifierait-il ces faits ?
- Dans quel état se trouvait la victime après les faits ? A-t-elle fait part de son malaise ?
- Un supérieur hiérarchique / le service RH / employeur ont-ils été informés des faits ? Si oui, quelle a été leurs réactions ?
- D'autres personnes ont-elles été témoins de la scène ?

Si les propos/agissements lui ont été rapportés :

- Comment et à quel moment a-t-il été informé des faits ?
- Quels ont été les propos / comportements relatés ?
- D'autres personnes ont-elles été informées ?

Perception générale 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 ?

En fin d'entretien, lui préciser qu'il peut transmettre tout document ou élément à l'appui de son témoignage dans un délai qui lui est communiqué (5 jours par exemple).

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 propos/agissements ou en a-t-elle été le témoin direct ? [Si oui, renvoi aux questions ci-dessus]
- Suite à la connaissance des faits, a-t-elle pris des mesures spécifiques ?

Entretien avec l'agent mis en cause :

En introduction de l'entretien, procéder à un rappel des faits :

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

La questionner sur la nature de ses relations avec la victime présumée ;

Lister 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 allégués par l'auteur du signalement et lui demander pour chacun d'eux, si elle confirme avoir tenu le propos / commis l'agissement ?

- 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 salariés de l'entreprise soient auditionnés dans le cadre de l'enquête.

ANNEXE 8 - Documents de référence utilisés pour l'élaboration du protocole

Décret du 13 mars 2020

Circulaire du 9 mars 2018

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

Prévenir le harcèlement sexuel. Repères pour les RH ANDRH, 01/2019, 28 pages.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail, prévenir, agir, sanctionner, guide pratique et juridique, mars 2019, ministère du travail