

# **Dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, d'harcèlement et d'agissements sexistes**

**Réunion d'informations 07 décembre 2021 – Début à 14h**

Sarah ARZEL – Directrice Générale Adjointe et Directrice PQVT du CDG 56

Stéphane BREZILLON – Secrétaire Général AV 56 et ADN 56

# Sommaire

- **Le cadre juridique**
- **La mise en œuvre du dispositif**
- **Présentation du dispositif CDG 56**

# LE CADRE JURIDIQUE



### ↳ L'aboutissement d'un processus engagé depuis 2013 ...

- **Protocole d'accord du 8 mars 2013** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- **Circulaire du 4 mars 2014** relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- **Circulaire du 22 décembre 2016** relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- **Circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

### ↳ Une reconnaissance législative en 2019 ...

- **Loi TFP (Transformation de la Fonction Publique) du 6 août 2019** : nouvel article 6 quarter A loi n°83-634 : instauration dans les 3 versants de la FP d'un **dispositif de signalement** des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes en milieu professionnel (les violences commises par des usagers ne sont pas concernées)
- **Décret n°2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

## Les objectifs du dispositif

Les objectifs majeurs de ce dispositif sont les suivants:

- Effectivité de la lutte** contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes au sein des entités publiques (agents et élus employeurs concernés)
- Homogénéité de l'action** dans les 3 versants de la fonction publique, pour offrir des garanties identiques,
- Protection et accompagnement** des victimes,
- Sanction des auteurs**,
- Exemplarité** des employeurs publics.

Le dispositif concerne à la fois les victimes présumées et les témoins.

# Les actes concernés \*

### Illustration de comportements

#### Violences

**Verbales:** propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations: menaces, injures, diffamations, outrages

**Physiques:** portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu : coups, blessures impliquant un contact direct ou encore gestes ou agissements destinés à impressionner, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique

**Sexuelles :** acte sexuel, tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigée à l'encontre d'un individu et sans consentement (propos sexistes, invitations trop insistantes, attouchements, exhibitionnisme, chantage ...)

#### Harcèlement

**Moral:** agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel

**Sexuel:** se manifeste par des propos ou gestes à connotation sexuelle, par une attitude insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle.

#### Discrimination

Inégalité de traitement sur le fondement de critères prohibés par la loi: âge, sexe, état de santé, activités syndicales, origine, la religion ... (25 critères)

\*Extrait Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique – 2017 - DGAFP

### Un dispositif complémentaire ...

- Des dispositifs des canaux internes
  - Service RH
  - Responsables hiérarchiques
  - Médecine professionnelle et préventive
  - Psychologue du travail
  - Assistants de service social
  - Conseiller et assistants de prévention
  - Représentants du personnel
  - Associations ...
  
- Des dispositifs externes
  - Plainte pénale
  - Défenseurs des droits
  - **Référent lanceur d'alerte**
  - **Référent déontologue**

# Les bénéficiaires du dispositif



Important

### PAS DE RELATION HIERARCHIQUE NECESSAIRE

L'auteur peut être donc un collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service.

Ce dispositif s'applique aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle **détectés sur le lieu de travail**, notamment dans le cadre des violences conjugales.

Agents s'estimant **victimes ou témoins** :

- Les **personnels de l'établissement** concerné (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole, etc) ;
- Les élèves ou étudiants en **stage** ;
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de l'établissement;
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de 6 mois ;
- Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum ;

# LES RESPONSABILITES



## La responsabilité de l'autorité territoriale

(Maire, Président)

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert **la connaissance d'un crime ou d'un délit** est tenu d'en donner avis sans délai au **Procureur de la République** et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs » **Article 40 du code de Procédure Pénale.**

**L'agent peut également informer le procureur des faits sans l'accord de son supérieur hiérarchique (CE, 15 mars 1996, Guigon ; n°146326)**

**Quel degré de connaissance des faits ?**

Les faits doivent présenter un « degré suffisant de vraisemblance » ou paraître « suffisamment établis » et porter « une atteinte suffisamment caractérisée aux dispositions dont l'agent ou l'autorité a pour mission d'assurer l'application »

**Il n'appartient pas à l'autorité de procéder à des actes d'enquête en vue d'établir les faits qu'il souhaiterait dénoncer (CE, 15 février 1961, Dame Métivier).**

**Délit** : vol, abus de biens sociaux, discrimination, harcèlement moral, attouchements sexuels, corruption, violence grave, homicide involontaire ...

**Crime** : viol, meurtre, vol avec violence ou usage d'arme ...

## La responsabilité des agents

Les fonctionnaires sont tenus au **secret professionnel** dans le cadre des règles instituées dans le code pénal selon l'**art. 26 de la loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires**.

Cette obligation **n'est pas absolue**. La révélation des éléments, objet du secret professionnel, peuvent être :

### Permise

- Afin de prouver son innocence
- En cas d'autorisation de la personne concernée par les éléments

### Obligatoire

- **Dénonciation de crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (art. 40 CPP)**
- Communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle
- Témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (art. 109 CPP)
- Communication au JA, saisi d'un recours contre un acte administratif ou saisi d'un juge judiciaire pour litige avec pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire.

« **La dénonciation**, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, **d'un fait** qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et **que l'on sait totalement ou partiellement inexact**, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée **est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende** ». Art. 226-10 du Code Pénal.

# LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF



## 3 étapes clés ...

**1° Recueil des signalements des agents s'estimant victimes ou témoins**

**2° Orientation des victimes vers des professionnels pour les accompagner et les soutenir**

**3° Orientation des victimes ou témoins vers les autorités compétentes pour assurer leur protection et le traitement des faits**

*\*Extrait Présentation dispositif signalement CDG 69*

## ▾ La phase de recueil des signalements

### □ Organisation du recueil des signalements

- Dispositif accessible à tous les agents
- Respect des principes de confidentialité, d'anonymat et de neutralité
- Expertise nécessaire pour analyser les signalements (juridique, psychologique...)

### □ Traçabilité de l'ensemble des saisines

- Accusé réception automatique et réponse à apporter à chaque saisine
- Respect du RGPD

### □ Obligation d'information sur l'existence du dispositif et publication d'une décision(arrêté) instituant le dispositif

## ▾ La phase d'orientation et d'accompagnement des victimes présumées

### □ Organisation de l'accueil et du soutien des victimes

- Identification des dispositifs de prise en charge des victimes
- Modalités d'accès à ces dispositifs

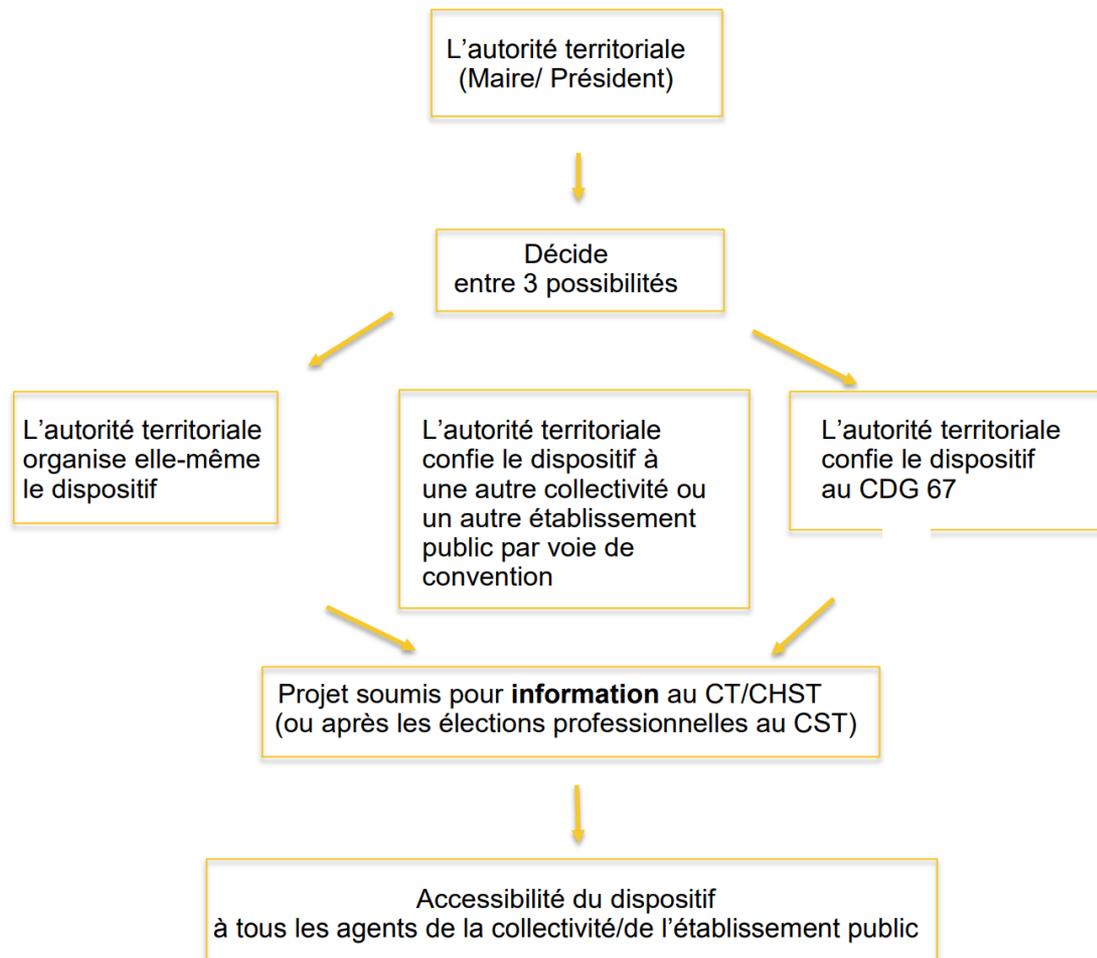
## La phase de traitement des signalements

### □ Organisation du traitement des faits signalés et de leur suivi

- Transmission des signalements aux autorités compétentes : organisation d'un circuit de traitement
- Garantie de la stricte confidentialité des informations communiquées
- Vérification du traitement des signalements

### □ Obligations des employeurs :

- Traitement de la situation : enquête administrative et éventuellement procédure disciplinaire
- Protection de la victime : protection fonctionnelle, déplacement de l'auteur des faits



Extrait: Actualité – Juin 2020- Violences sexuelles ou sexistes – CDG 67

# LE DISPOSITIF CDG 56



## Un partenariat avec ...



## RECUEIL

### SIGNALEMENT DES ACTES ou DEMANDE DE RDV

## INSTRUCTION

### EXAMEN DE LA RECEVABILITE

- Administrative: établissement conventionné avec le CDG 56
- Juridique: au regard de la définition légale

### PROPOSITION D'UN ENTRETIEN A LA VICTIME SUPPOSEE

- > Information sur ses droits, les procédures et suites possibles
- > Motif de non recevabilité le cas échéant
- > Orientation vers des professionnels pour accompagnement médical, psychologique, social et juridique

TRAITEMENT

## ACCEPTATION

### ENTRETIEN

- > Locaux France Victime (Lorient – Vannes ) ou CDG 56 (Ploërmel, Questembert, Locminé),
- > Téléphone, visio
- > Information et orientation

## REFUS

Communication des informations par tous moyens appropriés

### RAPPORT ANONYMISE

- > Obligation et préconisations à l'employeur de la victime ou du témoin (assorti d'un délai)
- > Nature des faits signalés
- > Positionnement hiérarchique de la victime

### NOTIFICATION DU RAPPORT

- > A l'employeur de la victime
- > A l'employeur de l'auteur présumé

*Avec l'accord de l'auteur du signalement*

## ELABORATION D'UN BILAN D'ACTIVITE ANNUEL

- > Présenté au CHSCT-CT (CSP) départemental pour les collectivités de moins de 50 agents
- > Transmis aux établissements conventionnés disposant de leur propre CHSCT-CT (CSP)

# Des engagements réciproques...

### CDG 56

Veiller à ce que le dispositif assure :

- la **neutralité** vis à vis des victimes et auteurs des actes,
- l'**impartialité** et l'**indépendance**,
- le **traitement rapide** des signalements,
- le respect des règles relatives au traitement des données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (**RGPD**)

**Communiquer** à la collectivité **les supports** nécessaires à la diffusion de l'information :  
plaquettes, affiches, bilan d'activité

### La collectivité

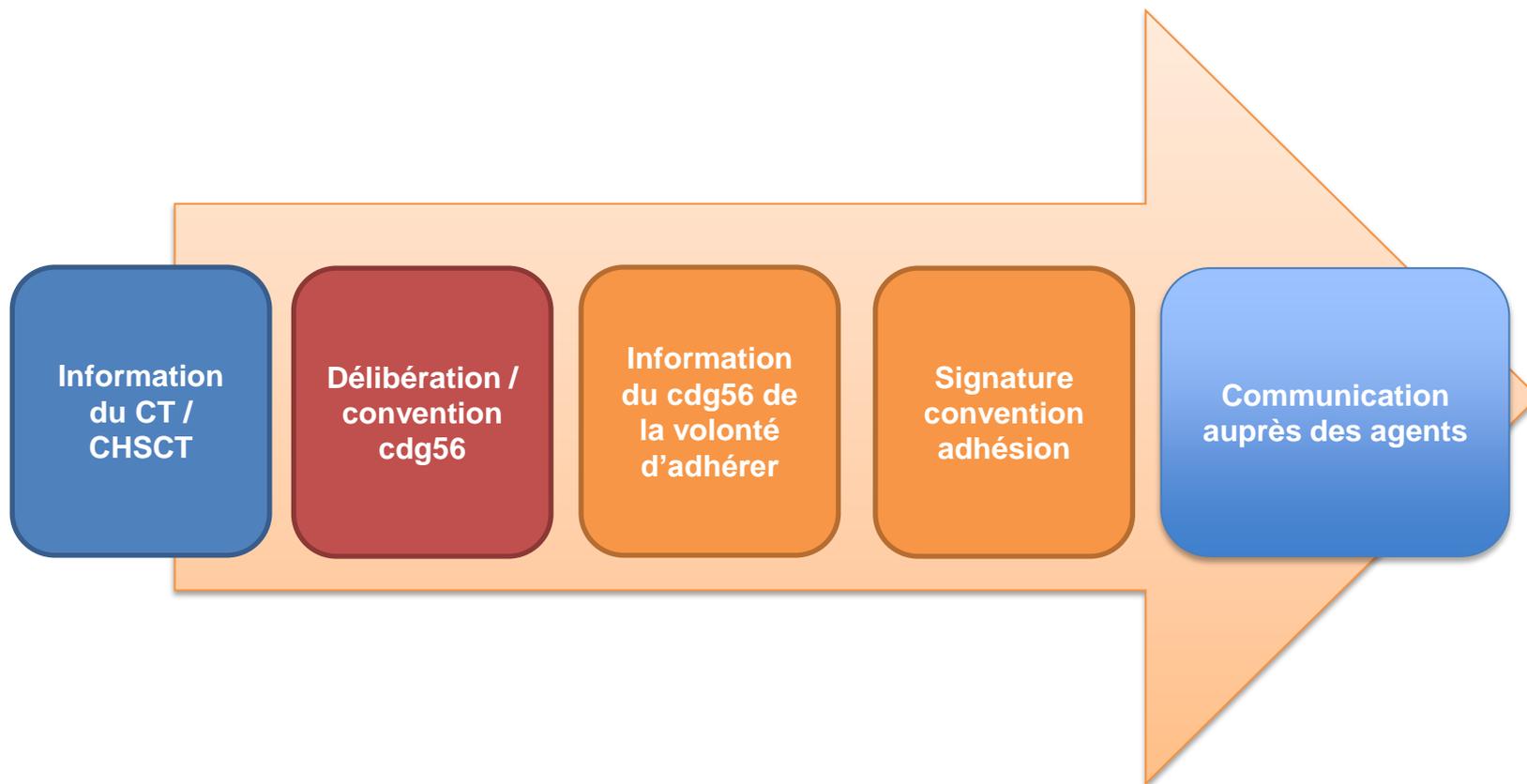
Rendre accessible, par tout moyen, le dispositif de signalement.

Diffusion d'une information et une communication disponibles au plus grand nombre par exemple par le biais d'un affichage dédié, d'une communication via l'intranet, par une information systématique aux nouveaux arrivants, etc...

## Le coût ...

Effectif des collectivités	Tarif adhésion annuel collectivité territoriale	Tarif adhésion annuel établissement Etat
1 à 2 agents	30 €	50 €
3 à 9 agents	60 €	100 €
10 à 30 agents	180 €	290 €
31 à 50 agents	300 €	480 €
51 à 100 agents	420 €	680 €
101 à 250 agents	600 €	970 €
250 agents et +	1 200 €	1 950 €

## Modalités pratiques d'adhésion...



## Les documents remis ...

- Modèle de **délibération**
- Modèle de **convention d'adhésion**
- Modèle **d'arrêté** instituant le dispositif signalament avec le CDG 56
- Kit de communication / agents** : flyers, affiches, power point

## Vos interlocuteurs au CDG

Sarah ARZEL – Directrice du Pôle Qualité de Vie au Travail

[polequalitevietravail@cdg56.fr](mailto:polequalitevietravail@cdg56.fr)



- 17 permanences réparties de Gourin à La Gacilly
- 5 EPCI adhérents pour un service de permanences inséré dans le réseau France Service
- Membre fondateur de la Maison de la Justice et du Droit de Pontivy



- Association d'accès au droit généraliste
- Information juridique gratuite et confidentielle des particuliers
- Proximité
- Orientation vers la recherche de solutions amiables et gratuites en première intention

- **3 juristes, 1 agent d'accueil, 1 secrétaire, 1 directeur**
- Qualifiés (Master à doctorat)
- Expérimentés, notamment en droit du travail
- Généralistes
- Soucieux de la prise en charge globale des situations



- 2 Bureaux d'Aide aux Victimes (1/ Tribunal)
- Permanences dans les hôpitaux de Lorient et de Vannes
- Permanences à Pontivy (MJD) et Ploërmel (CIAS)

- Association d'aide aux victimes agréé Ministère de la Justice
- Assistance juridique et psychologique gratuite et confidentielle des victimes d'infractions pénales
- Expertise dans la protection des victimes de VIF et de VSS

- **5 juristes, 2 psychologues, 1 accueillante, 1 assistante, 1 secrétaire général**
- Qualifiés (Master à doctorat)
- Spécialistes
- Experts dans la prise en charge des victimes sur les plans judiciaire (assistance pour faire valoir ses droits) et psychologique

# DES QUESTIONS?

