

qualisocial

HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

DE LA PRÉVENTION À L'ACTION

DOSSIER

Sommaire

PARTIE 1	À propos des rédacteurs	5
PARTIE 2	De quoi parle-t-on ?	
1. Que dit la loi ? :		7
Les obligations de l'employeur public et l'apparition d'un nouveau décret, le N°2020-256 du 13 mars 2020		
2. Harcèlement moral au sein de la fonction publique:		
A. Cadre légal		9
B. Définition		12
C. Impact		17
3. Harcèlement sexuel et agissements sexistes dans la fonction publique:		
A. Cadre légal		18
B. Définition		19
C. Impact		23
4. Quelles sont les sanctions ?		26
A. Plusieurs cas de figure		27
B. La sanction disciplinaire		28
PARTIE 3	Que faire et comment ?	
1. Que prendre en compte pour la mise en place du dispositif de signalement ?		
A. Éléments composant le dispositif		31
B. Pourquoi dématérialiser le dispositif d'alerte		32
2. Comment agir en tant qu'employeur ?		
A. Prévenir les violences		34
B. Protéger les agents déclarants et les référents désignés		35
C. La loi Sapin 2 et la protection des lanceurs d'alertes		36
D. La procédure et le traitement des données collectées		38
3. Que faire une fois le signalement déposé ?		41
A. Protéger la victime		42
B. Réaliser une enquête interne		44
PARTIE 4	Infographie	46
PARTIE 5	Références	48

Préambule

« Conformément aux dispositions de l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 ; les collectivités et établissements publics doivent mettre 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.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de **témoins** de tels agissements.

Il aura fallu attendre 9 mois pour qu'un décret (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) d'application soit publié à la veille du début du confinement dans l'indifférence générale avec une obligation ainsi repoussée au 1er mai 2020.

Alors que les violences conjugales et intrafamiliales explosent en ces temps de confinement, les personnels de la Fonction publique, qui sont à 62% des femmes, sont malheureusement également concernées par cette triste réalité.

Les employeurs doivent se rappeler à leurs obligations pour protéger les victimes et sécuriser leur travail.

Il n'y a malheureusement pas de trêve et des violences peuvent se produire sur le lieu de travail, notamment pour celles et ceux qui sont contraints de continuer à s'y rendre. Malgré le confinement et le télétravail d'une partie des agents publics, il est impératif de s'assurer que les violences subies pourront être signalées et que les victimes seront protégées.

Le D.G gardien de l'éthique et de la déontologie dans sa collectivité doit être à côté de son employeur le moteur de la mise en place d'un véritable dispositif de **prévention** pour lutter contre ces maux qui frappent notre société et préserver le « bien-être au travail ».

Il s'agit également d'une démarche de gestion des ressources humaines de lutte contre les discriminations et les violences laquelle doit diffuser au sein de la collectivité une éthique fondée sur la valorisation des valeurs humaines essentielles au « **vivre ensemble** » et garantir une équité de traitement entre les agents de la collectivité.

Chères et chers collègues, il vous reste à passer à l'action ! »



Jérôme Deschênes

Membre du Bureau National

**Chargé de l'éthique et de la déontologie
au S.N.D.G.C.T**

D.G.S de Villedieu-les-Poêles- Rouffigny

PARTIE 1

**À propos
des**

rédacteurs



Olivier Trupiano

Président de [Signalement.Net](#)

Signalement.net est **la solution française de référence de gestion d'alertes**, dispositif qui équipe aujourd'hui une centaine d'organisations publiques et privées.

Accessible en ligne 24/7, livrée clé en mains en 48h, Signalement.Net permet de sécuriser le processus de recueil et de traitement des signalements des organisations qui souhaitent une mise en conformité au nouveau décret harcèlement (AVDHAS) mais aussi à la loi Sapin 2 et au RGPD.



Camy Puech

CEO de [Qualisocial](#)

Qualisocial est un acteur majeur dans **la prévention des Risques Psychosociaux, l'amélioration de la Qualité de vie au travail et l'accompagnement au changement et restructurations.**

Depuis 2003, nous accompagnons 300 organisations publiques et privées sur des problématiques de harcèlement sexuel et moral avec des formations, enquêtes, **lignes d'écoute** et accompagnement psychologique.

PARTIE 2

**De
quoi**

parle-t-on ?

1. Que dit la loi ? : les obligations de l'employeur public et l'apparition d'un nouveau décret, le N°2020-256 du 13 mars 2020 ?

Les agents de la fonction publique peuvent être soumis et exposés à des agressions ou des situations de harcèlement. Le respect des droits et des libertés fondamentales de l'individu oblige les employeurs des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) de protéger les victimes de ces situations de violence, qu'elles résultent de l'action d'un autre agent public ou d'un usager du service public.

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires définit le cadre de protection des agents de la fonction publique dans les cas où ceux-ci sont **victimes de violences**.

La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique (modifiant la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) renforce les obligations en matière de **lutte contre les violences sexistes et sexuelles**: **l'article 6 quater A**, du 13 juillet 1983, stipule que « Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, **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. »



1. Que dit la loi ? : les obligations de l'employeur public et l'apparition d'un nouveau décret, le N°2020-256 du 13 mars 2020 ?

Par ailleurs, **la circulaire du 4 mars 2014** relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique, s'inscrit dans le cadre des engagements **du protocole d'accord du 8 mars 2013**, relatif à **l'égalité entre les femmes et les hommes** dans la fonction publique, qui a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics.

A noter que c'est la première fois qu'une circulaire portant sur le harcèlement dans la fonction publique est diffusée. Celle-ci précise les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Au-delà des sanctions et des mesures de protection des victimes, cette circulaire met en exergue la souffrance liées à ces agissements et l'importance, par conséquent, de la mise en place de mesures de prévention et l'implication par tous les employeurs publics.

Le **Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020** est quant à lui relatif au dispositif de signalement des Actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes (AVDHAS) dans la fonction publique. Il est composé :

- Du contenu du dispositif (art. 1)
- De la description des procédures (art. 3)
- De l'information du dispositif (art. 5)
- De la confidentialité des informations communiquées (art. 6)
- De la date de mise en place du dispositif (art. 8)



Avant de pouvoir **prévenir et agir**, il est important de comprendre **ce qu'est le harcèlement moral et sexuel**.

2 . Harcèlement moral au sein de la fonction publique, cadre légal et définition

A. Cadre légal

Le harcèlement moral se caractérise par « des agissements répétés ayant 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 » (**Code pénal, art. L 222-33**).

Que le harcèlement psychologique soit individuel, institutionnel ou horizontal (entre collaborateurs), pour qu'il soit qualifié comme tel, **3 conditions doivent être réunies** :

- Les agissements doivent être répétés
- Une dégradation non équivoque des conditions de travail de la victime
- Un dommage réel (psychologique ou physique) sur la victime

Les conséquences de ces pratiques pouvant porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail sont bien réelles, à la fois pour les personnes directement impliquées, mais aussi pour l'ensemble de la fonction publique

30% des français sont confrontés à des **situations hostiles** au travail*

*Etude IFOP pour la Fondation Jean Jaures et la FEPS



2 . Harcèlement moral au sein de la fonction publique, cadre légal et définition

A. Cadre légal (suite)

A quoi correspond exactement le harcèlement moral et la violence psychologique au travail ? Quelles lois encadrent ces notions au sein de la fonction publique et comment savoir si l'on est bien face à une situation de harcèlement moral ?

On trouve plusieurs définitions légales du harcèlement moral, qui recoupent les mêmes points :

L'article 6 quinquès de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires définit le harcèlement moral dans la fonction publique, en disposant qu'«*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*». Cette notion avait été introduite dans le statut général des fonctionnaires par la **loi n°2002-73 du 17 janvier 2002** de modernisation sociale. La **loi n°2012-954 du 6 août 2012** renforce le dispositif législatif de protection de l'agent victime de harcèlement moral en alourdissant les sanctions encourues pour ces agissements.

Dans le **Code pénal (art. L 222-33 du Code pénal)** : « *Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant 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, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende* ». On parle de délit de harcèlement moral.

Dans la **directive européenne n°2000-78 (Conseil du 27.11.2000)** le harcèlement « *a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

2 . Harcèlement moral au sein de la fonction publique, cadre légal et définition

A. Cadre légal (suite)

Même si ces définitions ont toutes un tronc commun, le harcèlement moral peut s'avérer assez compliqué à identifier comme tel, de par les formes qu'il peut prendre. Les effets sur ces victimes sont pour autant bien réels, à la fois mentalement et physiquement.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la loi ne se borne pas à en définir les multiples formes (discriminations, insultes répétées etc...). Elle se cantonne à retenir une dégradation des conditions de travail au sens large et s'attache surtout **aux conséquences** (« susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »).

C'est donc à partir des conséquences subies par la victime que l'on pourra retenir que les faits reprochés sont constitutifs ou non de harcèlement.



2 . Harcèlement moral au sein de la fonction publique, cadre légal et définition

B. Définition

1. Les différents types de harcèlement moral

Dans les faits, on distingue plusieurs types de harcèlement moral :

- Le harcèlement **individuel** :
L'auteur de ce type de harcèlement a pour objectif clair de détruire sa victime. Il agit de manière subtile, mais bien intentionnelle, en utilisant son pouvoir pour annihiler sa cible.
Ce type de harcèlement peut émaner des collaborateurs ou du supérieur hiérarchique.
- Le harcèlement **institutionnel** :
On est ici face à une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel qui peut prendre plusieurs formes.
Par exemple, une exclusion délibérée des personnes les plus âgées de l'entreprise, ou encore des pratiques managériales basées sur le stress ou la peur.
- Le harcèlement **horizontal ou transversal** :
Ce type de harcèlement tient d'une dynamique collective.
Le harcelé est bien souvent celui qui ne se plie pas aux règles en vigueur dans le groupe, déclenchant ainsi les foudres de la majorité.

**Découvrez
notre dispositif
complet
de signalement
des actes
de harcèlement**

37% des salariés français
sont témoins du harcèlement moral d'un collègue*

*Etude IFOP 2019

MAIL : contact@qualisocial.com
TEL : 01 84 17 83 80



2 . Harcèlement moral au sein de la fonction publique, cadre légal et définition

B. Définition (suite)

2. Quels faits peuvent être retenus comme du harcèlement moral ?

Concrètement, le harcèlement moral peut se manifester de diverses façons :

- Critiques, humiliations et brimades répétées
- Insultes et menaces
- Mise au placard
- Absence de communication ou transmission de consignes contradictoires
- Charge de travail abusive
- Conditions de travail dégradantes
- Ordre d'effectuer des tâches dépourvues de sens ou hors du périmètre du poste

3. Pour que la situation relève du harcèlement moral, 3 conditions doivent être réunies :

- Les agissements problématiques doivent être répétés
- Que ce soit intentionnel ou non, les conditions de travail de la victime sont objectivement dégradées
- Un dommage est susceptible d'être causé à la victime (carrière compromise, altération de la santé physique ou mentale...)



À noter :

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

2 . Harcèlement moral au sein de la fonction publique, cadre légal et définition

B. Définition (suite)

4. Les critères de discrimination prohibés par la loi en France :

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des critères prohibés par la loi :

- L'âge
- L'apparence physique
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- L'état de santé
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- La situation de famille
- Le handicap
- Le patronyme
- Le sexe
- Les activités syndicales
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Les opinions politiques
- L'origine
- Lieu de résidence
- La perte d'autonomie
- La discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

2 . Harcèlement moral au sein de la fonction publique, cadre légal et définition

B. Définition (suite)

5. Harcèlement moral, comment le reconnaître ?

Voici les pratiques les plus couramment employées par les auteurs de harcèlement moral visant à plonger les victimes dans un effondrement émotionnel profond :

→ **Asseoir leur statut de dominant :**

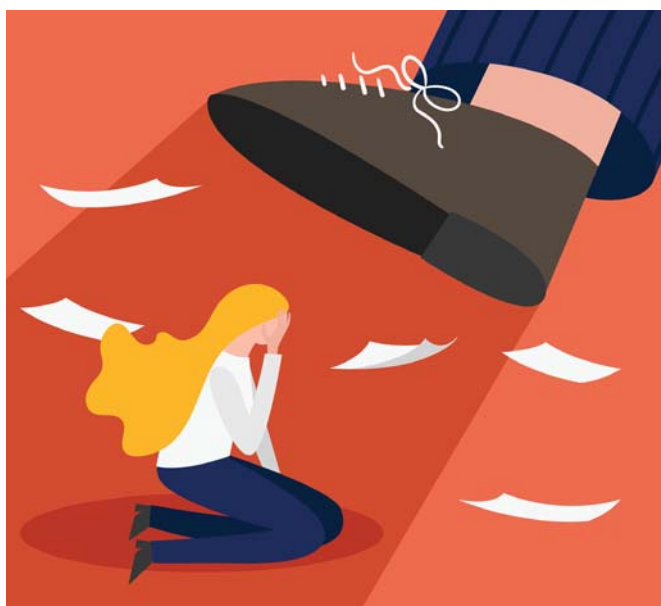
Couper la parole systématiquement, stopper tout signe de politesse élémentaire, avoir un discours menaçant, critiquer le travail ou le physique en public, bousculer, etc.

→ **Isoler :**

L'idée est ici de séparer la victime de son cercle habituel pour le déstabiliser. Cela peut passer concrètement par la non communication des horaires d'une réunion, le changement des horaires de la pause déjeuner, ou encore l'injonction à certains salariés de ne pas adresser la parole à la victime.

→ **Contrôler à outrance :**

Surveillance des communications téléphoniques et des mails, contrôles abusifs des absences et des pauses, des conversations avec les agents, fouille du bureau ou du casier, etc.



2 . Harcèlement moral au sein de la fonction publique, cadre légal et définition

5. Harcèlement moral, comment le reconnaître ? (suite)

→ **Priver le travail de sens :**

Cela peut passer par divers procédés : donner des injonctions contradictoires, demander de refaire une tâche déjà bien exécutée, donner des consignes incohérentes, corriger des fautes inexistantes, etc.

→ **Déposséder :**

Supprimer des tâches correspondant au cœur de métier, ou les confier à quelqu'un d'autre sans prévenir, priver de téléphone, d'ordinateur ou de bureau, etc.

→ **Demander l'impossible :**

Fixer des objectifs inatteignables, confier des missions urgentes en toute fin de journée, pousser à l'épuisement professionnel, utiliser des méthodes punitives : communication par courriers en recommandé avec accusé de réception, menaces de sanctions disciplinaires, congés imposés ou refusés à la dernière minute, etc.



À noter :

Le recours à ces techniques de manière isolée peut parfois faire partie des rapports de force classiques que l'on peut retrouver dans l'environnement professionnel. C'est **le caractère répétitif** de ces agissements qui relève du harcèlement.

2 . Harcèlement moral au sein de la fonction publique, cadre légal et définition

C. Impact du harcèlement moral

Le harcèlement moral présente toute une série de conséquences, qui ont un impact évident sur le salarié victime, mais aussi sur tout le collectif de travail.

Les premiers symptômes chez une victime de harcèlement moral, constitutifs d'une phase d'alerte, peuvent être subtils :

C'est tout d'abord **une chape de fatigue** dans laquelle va s'engluer la victime. S'en suivent **une anxiété, un désengagement social et des troubles du sommeil**.

Dans un deuxième temps, et si rien n'a été fait pour venir en aide à la victime, des symptômes s'apparentant au **syndrome de stress post-traumatique** peuvent surgir : **tachycardie, sueurs, tremblements, crises d'angoisse, cauchemars, troubles de la concentration**, etc.

Une fois les défenses psychiques de la victime tombées, les **atteintes somatiques** se manifestent (prise ou perte de poids élevée par exemple).

Le harcèlement moral crée un cadre de travail où les individualismes s'accroissent, où l'esprit d'équipe tend à disparaître. Les situations problématiques se banalisent et chacun se replie sur soi pour se protéger, ou pour surmonter la culpabilité d'avoir laissé faire. **Il apparaît donc primordial d'assurer une prévention du harcèlement efficace.**



3 . Harcèlement sexuel et agissements sexistes dans la fonction publique, qu'est-ce que c'est ?

A. Cadre légal

Le harcèlement sexuel, tel que défini par **l'article L1153-1 du Code du travail**, est « *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.* »

Depuis 2018, la définition du harcèlement sexuel a été enrichie par cette notion : « *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.* »

Parallèlement, **le code pénal sanctionne le harcèlement en son article 222-33**. La définition est foncièrement la même que celle du Code du travail. Elle envisage néanmoins certains cas spécifiques qui ne peuvent, en principe, être rencontrés dans le monde du travail (harcèlement sexuel à l'encontre d'un mineur de 15 ans, lien de parenté entre l'auteur et la victime...). De plus, l'article énonce que le caractère répété du harcèlement sexuel peut être le fait de plusieurs personnes agissant de concert sans qu'il soit nécessaire de démontrer une éventuelle concertation entre les auteurs.



3 . Harcèlement sexuel et agissements sexistes dans la fonction publique, qu'est-ce que c'est ?

B. Définition

1. Deux types de harcèlement sexuel

Il est possible de distinguer 2 types de harcèlement sexuel :

- Le harcèlement sexuel dit **assimilé**
- Le harcèlement sexuel pour **propos et comportement** à connotation sexuelle **répétée**

Quelles sont les caractéristiques de ces 2 types de harcèlement sexuel ?
Comment reconnaître une situation de harcèlement sexuel ?

→ **Le harcèlement sexuel dit assimilé**

Dans ce premier cas, il est question d'une pression grave exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle. Pour que cette pression soit considérée comme du harcèlement sexuel :

- **Nul besoin qu'elle se produise à plusieurs reprises**, un acte unique suffit.
- **Nul besoin non plus qu'elle ait lieu entre un supérieur hiérarchique et son subordonné** : le harcèlement sexuel assimilé peut tout aussi bien exister entre deux agents de même rang hiérarchique, qu'ils appartiennent au même département ou non. A noter que le harcèlement sexuel est plus sévèrement réprimé lorsqu'il intervient dans les circonstances d'un abus d'autorité (ce qui était le cas par exemple dans l'affaire Harvey Weinstein).

Elle peut être exercée au profit du harceleur, ou au profit d'un tiers. Le but avancé par le harceleur peut être réel ou apparent : même si l'auteur des faits n'avait pas réellement l'intention de passer à l'acte, il s'agit quand même de harcèlement sexuel. En effet, le passage à l'acte sans le consentement de la victime peut caractériser un viol ou une agression sexuelle, d'une gravité normative plus importante.

3 . Harcèlement sexuel et agissements sexistes dans la fonction publique, qu'est-ce que c'est ?

→ Le harcèlement sexuel dit assimilé (suite)

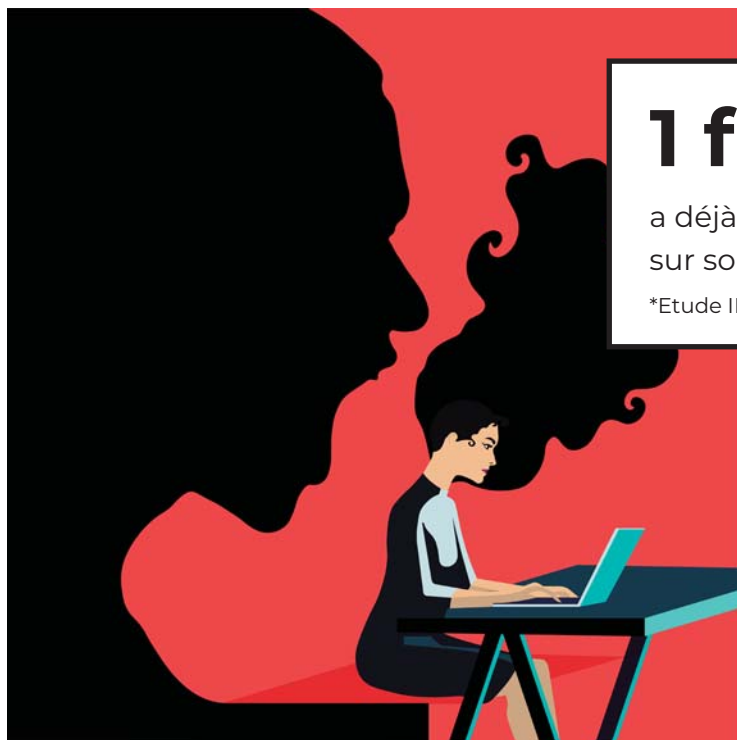


À noter :

Par acte de nature sexuelle, on n'entend pas seulement une relation sexuelle, mais **toute demande dont le but est d'assouvir un fantasme sexuel, ou destiné à déclencher le désir sexuel** (sollicitations de baisers, de caresses, de prise de positions suggestives, etc.).

En effet, les contacts physiques de nature sexuelle peuvent caractériser un délit sanctionné plus sévèrement : **l'agression sexuelle passible de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.**

Ce type de harcèlement sexuel est le plus facile à caractériser. Le harceleur exerce le plus souvent **un chantage sexuel** : il essaie d'imposer un acte de nature sexuelle en contrepartie d'une « récompense » (augmentation, promotion, etc.) ou, au contraire, de représailles en cas de refus (licenciement, mutation non désirée, etc.).



1 française sur 3

a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail*

*Etude IFOP 2019

3 . Harcèlement sexuel et agissements sexistes dans la fonction publique, qu'est-ce que c'est ?

→ Le harcèlement sexuel dit assimilé (suite)

Pour qualifier ce deuxième type de harcèlement, plusieurs conditions doivent être réunies :

- **Il doit s'agir d'actes répétés** : ils doivent être au minimum de deux (sans limite de délai entre deux actes).
- Les propos et comportements **ne doivent pas être désirés** par la victime. Le non consentement peut par ailleurs avoir été exprimé de façon explicite ou non : **un silence systématique suffit à montrer son absence de consentement.**
- **La nature des actes est à l'origine d'un climat intimidant, hostile, offensant et/ou porte atteinte à la dignité de la victime**, en raison de leur caractère humiliant ou dégradant : plaisanteries grivoises ou obscènes à répétition, « compliments » déplacés, sifflements, questions d'ordre intime, etc.

Cette catégorie de harcèlement sexuel peut s'avérer assez compliquée à appréhender, de par la multitude de formes qu'elle peut prendre, mais aussi par la difficulté à démontrer efficacement son existence. **C'est le cumul et la multiplicité des propos et comportements déplacés qui permettront de faciliter la qualification de ce type de harcèlement sexuel.**



À noter :

Dans ce type de harcèlement sexuel, là aussi **la notion de hiérarchie n'entre pas en compte.**

On peut tout à fait qualifier de harcèlement sexuel des propos et comportements à connotation sexuelle entre des agents de même niveau hiérarchique.

Seules 3 personnes sur 10

harcelées sexuellement
rapportent les faits à leur hiérarchie*

*Etude IFOP pour la Fondation Jean Jaures et la FEPS

3 . Harcèlement sexuel et agissements sexistes dans la fonction publique, qu'est-ce que c'est ?

2. Focus sur les agissements sexistes

L'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée, par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels indique : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » et « *Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus* ».

Des sanctions pénales peuvent également être prononcées à l'encontre des auteurs d'agissements sexistes. En effet, les auteurs peuvent être punissables d'une amende pouvant aller jusqu'à **22 500 euros et d'une peine de prison d'une durée maximale de six mois**. La personne qui a commis les faits encourt également une sanction disciplinaire.

Exemples d'agissements sexistes :

- Un agent subit des moqueries de façon répétée lorsqu'il prend son mercredi pour s'occuper de ses enfants.
- Un usager fait une blague sur l'incompétence professionnelle des femmes.
- Un supérieur hiérarchique reproche à une agente sa tenue jugée pas assez féminine pour une réunion.

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

3 . Harcèlement sexuel et agissements sexistes dans la fonction publique, qu'est-ce que c'est ?

C. Impact du harcèlement sexuel

1. Côté victimes

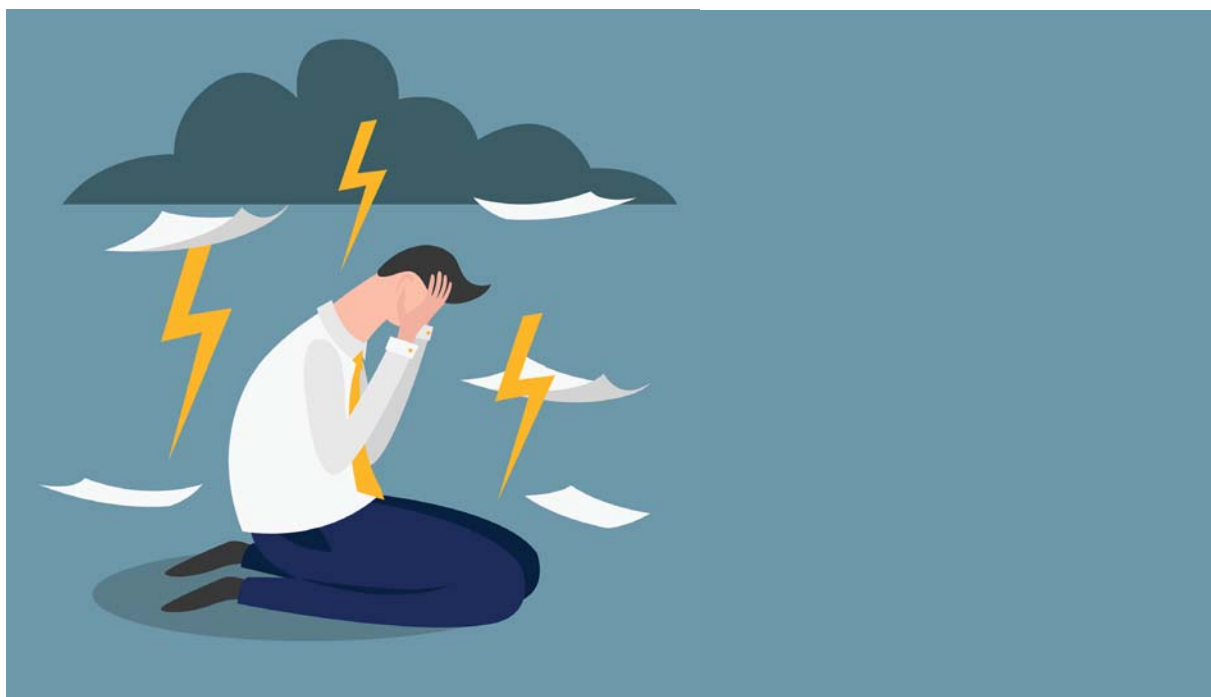
Le harcèlement sexuel au même titre que le harcèlement moral, quelle que soit sa forme, a des conséquences bien réelles sur la santé physique et mentale des victimes.

Plusieurs éléments peuvent mettre la puce à l'oreille pour identifier une victime de harcèlement sexuel :

Dans un premier temps, **des symptômes de stress** font leur apparition (nervosité, anxiété, baisse de l'estime de soi, hypertension, brûlures d'estomac, douleurs musculaires, sentiment d'épuisement, de culpabilité, etc.)

Sans intervention, ces symptômes peuvent empirer et se transformer en **troubles psychiques ou somatiques** plus sérieux : angoisses, insomnies et cauchemars, troubles de l'attention et de la mémoire, dépression, conduites addictives, etc.

L'impact sur la vie professionnelle et la qualité du travail est lui aussi bien tangible : **désinvestissement, absentéisme, isolement, difficultés de concentration, perte de productivité, conflits avec les agents, etc.**



3 . Harcèlement sexuel et agissements sexistes dans la fonction publique, qu'est-ce que c'est ?

2. Côté harceleurs

Pour reconnaître un cas de harcèlement sexuel, certains éléments peuvent également aiguiller vers le harceleur. En effet, bien **qu'il n'existe pas de profil type du harceleur**, les stratégies utilisées sont souvent identiques :

Il se place au dessus de tout soupçon : son comportement face à la victime et face au reste de l'équipe est radicalement différent. Il sait se présenter sous son meilleur jour, notamment auprès de sa hiérarchie.

Il cherche à désorienter sa victime : soit en gagnant sa confiance, en étant serviable et sympathique, puis, en dérivant peu à peu dans la sphère privée, soit en optant pour une démonstration de force, la formulation de menaces, l'instauration d'un climat d'insécurité, etc.

Il isole sa victime : à la fois physiquement puisqu'il essaie de se retrouver seul avec sa victime, sans témoin. Mais il l'isole aussi socialement, en l'écartant progressivement du reste de l'équipe par des manœuvres de dévalorisation, d'humiliation, de propagation de rumeurs, ou au contraire de favoritisme et de privilèges non justifiés, etc.



3 . Harcèlement sexuel et agissements sexistes dans la fonction publique, qu'est-ce que c'est ?

2. Côté harceleurs (suite)

Il a un **comportement imprévisible** : les périodes de pression et de calme s'alternent, pour accentuer le déroutement de sa victime.

Il **se dédouane** : il peut avoir tendance à reporter la responsabilité de ses actes en culpabilisant sa victime, ou en se victimisant ; il peut aussi nier la portée de ses actes en les minimisant, en les mettant sur le compte de l'humour, etc.

Il **peut basculer dans le harcèlement moral** : remarques désobligeantes, intimidations, insultes, dénigrement, désinformation, amplification de la charge de travail, etc.



À noter :

Les harceleurs ne sont ni malades, ni pervers.

Ils sont, dans la majorité des cas, conscients de leurs actes et de l'absence de consentement de leur victime.

Il en existe de tous les âges, et de toutes les catégories socioprofessionnelles.

La façon la plus efficace de les empêcher de passer à l'acte reste encore d'afficher explicitement une tolérance zéro face à ce genre d'agissements.

**Découvrez
notre dispositif
complet
de signalement
des actes
de harcèlement**



MAIL : contact@qualisocial.com
TEL : 01 84 17 83 80

4. Quelles sont les sanctions face au harcèlement moral et sexuel?

Le harcèlement moral est un délit, aux conséquences graves sur la santé physique et mentale des victimes. L'auteur des faits, tout comme son employeur, s'exposent ainsi à des sanctions plus ou moins lourdes, selon les faits.

Le harceleur avéré risque des sanctions à la fois sur le plan juridique, mais aussi disciplinaires :

→ **Sanctions pénales :**

La peine maximale pour harcèlement moral va **jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende**. Les actes de discrimination commis dans le cadre d'un harcèlement moral vont quant à eux **jusqu'à 1 an de prison et 3 750 € d'amende**.

→ **Sanctions civiles :**

La victime peut réclamer des dommages et intérêts, au titre du préjudice moral qu'elle a subi. Ces dommages et intérêts sont attribués à l'issue de la procédure pénale si la victime s'est constituée partie civile.

Le **harcèlement sexuel** est un délit grave, puni par la loi. Il existe donc des sanctions sérieuses, principalement pour l'auteur des faits, éventuellement d'autres tiers complices de harcèlement sexuel. En effet, **l'article 222-33 du Code pénal** prévoit le cas où plusieurs personnes agiraient de concert (de manière concertée ou non) avec des propos ou comportement relevant du harcèlement sexuel.

Les auteurs de harcèlement sexuel risquent une peine pouvant aller **jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende**.

En cas de faits aggravés, les sanctions peuvent monter **jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende**.

4. Quelles sont les sanctions face au harcèlement moral et sexuel?

A. Plusieurs cas de figure sont concernés pour qualifier un fait aggravé :

- L'auteur des faits a abusé de l'autorité conférée par ses fonctions : cas d'un supérieur hiérarchique qui harcèle un(e) de ses subordonné(e)s
- Les faits ont été commis sur une personne vulnérable : âge, maladie, grossesse en cours, situation économique et sociale compliquée
- Plusieurs personnes ont agi de concert, en tant qu'auteurs des faits ou complices.



À noter :

Le juge peut aussi condamner le harceleur à verser **des dommages et intérêts** à sa/ses victime(s) en grande partie pour le préjudice moral subi.

Il convient de bien distinguer droit pénal, droit du travail et les dispositions régissant les fonctionnaires car ils n'ont pas le même objectif de réparation, ne visent pas les mêmes « personnes » (les agresseurs d'un côté, les employeurs de l'autre), n'ont pas les mêmes délais de procédure, ni les mêmes exigences en termes de preuves.

Les dispositions relatives au harcèlement dans le code pénal d'une part et dans le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 d'autre part, correspondent à deux procédures et donc deux systèmes de preuve indépendants.

Une victime de harcèlement peut :

- Porter plainte contre l'auteur au tribunal correctionnel, le droit pénal va s'appliquer à l'encontre de l'auteur.
- Se retourner contre son employeur (en tant que personne morale) au sein du tribunal administratif. En tant que fonctionnaire ou agent public, elle peut invoquer la loi du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires

4. Quelles sont les sanctions face au harcèlement moral et sexuel?

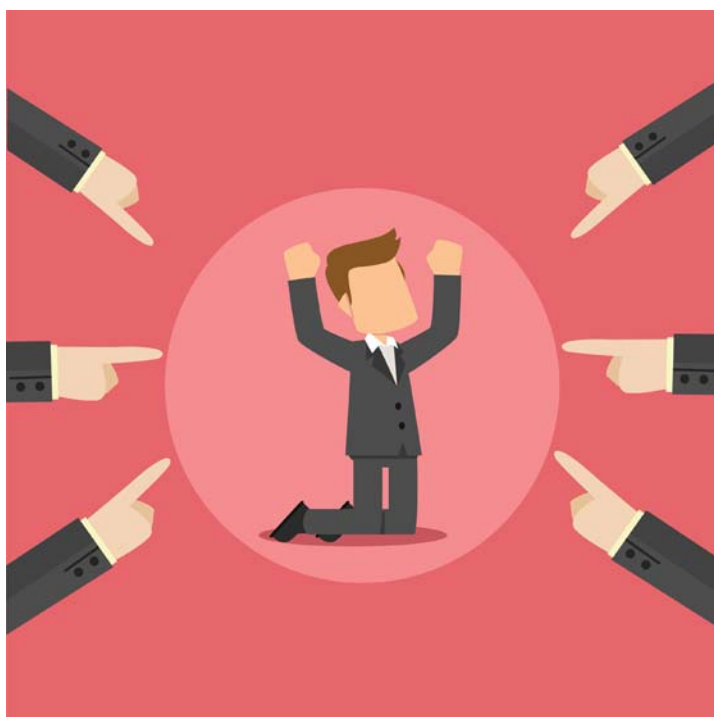
B. La sanction disciplinaire

L'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 indique que tout agent ou agente ayant procédé ou enjoint de procéder à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

L'employeur public doit se montrer exemplaire en termes de sanction.

A cet égard, il convient de rappeler que les procédures disciplinaires administratives et les procédures pénales sont **indépendantes** les unes des autres.

L'administration peut par conséquent engager une action disciplinaire sans attendre une procédure pénale. Par ailleurs, si le juge pénal a statué et relaxé une personne mise en cause pour du harcèlement, l'employeur public peut tout de même la sanctionner. En effet, la relaxe ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune preuve, mais celles-ci peuvent être insuffisantes au regard du droit pénal. Or la preuve de certains faits peut être suffisante pour constituer une faute justifiant une sanction disciplinaire notamment lorsque les comportements relèvent d'un manquement au titre de **l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983** (« Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité »).



4. Quelles sont les sanctions face au harcèlement moral et sexuel ?

B. La sanction disciplinaire (suite)

Les sanctions prises par l'employeur à l'encontre de la personne qui a commis les violences peuvent être multiples : **blâme, abaissement d'échelon, exclusion, rétrogradation, révocation** (en le motivant par les faits constatés).

L'employeur public peut se retourner contre l'agent fautif dans le cadre de l'action récursoire pour récupérer une partie des sommes versées par sa faute à la victime.

Par ailleurs, l'employeur a l'obligation de signaler tout crime ou délit dont elle a connaissance au Procureur de la République. **L'article 40 du Code de procédure pénale** stipule que « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »



À noter :

Les violences sexistes ou sexuelles peuvent être reconnues en tant qu'accident de travail ou maladie professionnelle

(CAA Bordeaux 5 décembre 2016 n°16BX00114).

Il est de la responsabilité du service RH de renseigner et d'aider la victime dans ces démarches

(en informant le supérieur hiérarchique – selon la situation – et le médecin de prévention).

Au delà des sanctions, comment l'employeur peut agir pour lutter contre le harcèlement ?
Comment faire pour confidentiellement dénoncer des faits de harcèlement ?

PARTIE 3

**Que
faire
et**

comment ?

1. L'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement complet

A. Le dispositif de signalement doit prévoir :

- La mise en place d'un **dispositif sécurisé** de recueil des saisines des agents victimes et des témoins.
- La mise en place de **dispositifs d'accompagnement** permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien notamment en cas de situation d'urgence.
- **La procédure** précisant les modalités de qualification et de traitement des faits.
- L'élaboration **d'un bilan annuel**, qui alimente le plan d'action porté par l'employeur public afin de prendre les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences sexuelles, des harcèlements, des agissements sexistes et des discriminations. Ce bilan annuel est présenté devant les instances compétentes.
- **L'articulation avec les procédures disciplinaires** engagées à l'encontre des auteurs.



1. L'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement complet

B. Pourquoi dématérialiser le dispositif d'alerte ?

Au-delà de l'intérêt opérationnel d'un système de gestion d'alerte en ligne pour les référents alertes et de sa rapidité de mise à disposition pour l'organisation il est important, sans être limitatif, de considérer les requis réglementaires suivants :

- Le déclarant doit pouvoir transmettre tout type de fichier (audio, vidéo, documents, photos, etc.)
- Accessibilité 24/24 internes, externes et occasionnels
- Droits d'accès, de rectification et d'effacement des déclarants (RGDP)
- Confidentialité des échanges
- Anonymisation des données post clôture du cas
- Applications des règles de conservation et d'archivage selon les critères de risques du cas
- Horodatage de réception des cas et de clôture
- Confirmation 1 sans délai de réception du signalement auprès du déclarant
- Confirmation 2 de la recevabilité
- Confirmation 3 sans des mesures mises en œuvre
- Accès sécurisé uniquement à ceux qui traitent le cas sur des serveurs dédiés et indépendants
- Suivi statistiques pour établir le bilan social

En tenant compte des modalités opératoires listés ci-dessus et des sérieuses conséquences en cas de non conformité il est difficile d'imaginer un dispositif papier (par courrier) ou encore limité à une adresse email. Ces deux modes ne permettant pas de prendre pleinement en compte les requis opérationnels prévus par les textes réglementaires et peuvent difficilement permettre de respecter la confidentialité nécessaire tout au long de la chaîne de traitement des données personnelles sur les lanceurs d'alertes, les faits sensibles reportés et les personnes visées par le signalement.

Avant toute mise en œuvre d'un dispositif d'alerte que ce soit via un système unique de signalement en ligne ou sous une autre forme il est nécessaire dans le cadre du RGPD de procéder à une analyse d'impact sur les données personnelles (AIDP).

2 . Comment lutter contre le harcèlement en tant qu'employeur ?

Les articles 6 ter et **6 quinquès** de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires visent à protéger les agents titulaires ou non-titulaires contre le harcèlement sexuel et contre le harcèlement moral.

La loi protège l'ensemble des personnes qui ont été confrontées à une situation de harcèlement moral ou sexuel.

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance due par l'administration à son agent s'il est victime d'une infraction que ce soit dans le cadre de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

Cette protection regroupe ainsi 3 obligations :

- Une obligation **de prévention**
- Une obligation **d'assistance**
- Une obligation **de réparation**



2. Comment lutter contre le harcèlement en tant qu'employeur ?

A. Prévenir les violences

L'employeur a une obligation de protection de ses agents, qui passe notamment par une obligation de prévention contre le harcèlement moral et sexuel. Concrètement, cela passe par un certain nombre de mesures :

→ Informer et sensibiliser sur le harcèlement :

L'ensemble des agents et des équipes encadrantes doit savoir ce qui rentre dans la définition du harcèlement ou non, pour être capable d'identifier une situation problématique si elle se présente. Cela peut passer par de l'affichage, des présentations formelles, ou encore des ateliers, des groupes de parole, etc.

Des actions de sensibilisation doivent par conséquent être menées de manière régulière en utilisant une variété de supports. `

→ Repenser les pratiques managériales :

Les fonctions encadrantes et les cadres RH doivent être formés et sensibilisés sur le sujet du harcèlement moral et sexuel pour éviter les déviances et la tolérance pouvant entourer certaines méthodes de management ou de comportements non adaptés dans le cadre professionnel.

**Découvrez
nos formations
pour prévenir
le harcèlement
sexuel
au travail**

MAIL : contact@qualisocial.com
TEL : 01 84 17 83 80



2. Comment lutter contre le harcèlement en tant qu'employeur ?

B. Protéger les agents déclarants et les référents désignés au traitement grâce au dispositif de signalement

La charte de la DGAFP pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique ainsi que le décret du 13 mars 2020 apportent des précisions sur les objectifs, les attendus et les garanties d'un dispositif de signalement. En effet, il doit être accessible à tous les agents et agentes, victimes comme témoins. Son objectif étant de recueillir et traiter les signalements dans un cadre neutre, de confiance, impartial et indépendant.

La procédure d'alerte et le dispositif de signalement peuvent être interne, externe ou mutualisé.

Afin de renforcer la confidentialité et l'anonymat, il y a ainsi la possibilité de faire appel à un prestataire extérieur pour effectuer cette mission.

Cette option de référent ou co-référent externe a pour avantage de faire appel à des expertises parfois non disponibles en interne et renforce la confiance des déclarants dans l'intégrité du dispositif.

Par ailleurs, il est recommandé que les membres du dispositif possèdent :

- Une expertise juridique et soient formés afin d'être en mesure d'apprécier les faits.
- Être en capacité de pouvoir orienter la victime vers un soutien social et un soutien médico-psychologique.



À noter :

L'accord cadre du 30 novembre 2018
(Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique)
notifie que les employeurs sont incités à étendre l'application des dispositifs mis en place, aux violences extra professionnelles, notamment les violences conjugales, signalées par un agent ou une agente témoin ou victime à son employeur afin de solliciter une aide.

2 . Comment lutter contre le harcèlement en tant qu'employeur ?

C. La loi Sapin 2 et la protection des lanceurs d'alertes

La loi du 9 décembre 2016 dite loi Sapin 2 et son décret d'application 2017-564 du 19 avril 2017 imposent déjà depuis le 1er janvier 2018 la mise en place d'un dispositif d'alerte pour les personnes morales de droit public, de droit privé et les administrations de l'Etat.

Bien que le nouveau décret AVDHAS au 1^{er} mai 2020 concerne l'ensemble des employeurs publics, l'article 8 de la loi Sapin 2 s'applique uniquement aux personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante (50) salariés, les administrations de l'Etat, les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que les EPCI, les départements et les régions.

Le dispositif d'alertes mis en oeuvre pour répondre aux exigences de l'article 8. de la loi « Sapin 2 » vise à permettre aux « membres du personnel et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels » d'un organisme, de signaler assez largement :

- Un crime ou délit
- Une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France
- Une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié
- Une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement
- Une menace ou préjudice graves pour l'intérêt général, dont l'émetteur de l'alerte a eu personnellement connaissance.

2 . Comment lutter contre le harcèlement en tant qu'employeur ?

C. La loi Sapin 2 et la protection des lanceurs d'alertes (suite)

La loi Sapin 2 crée une protection du lanceur d'alerte :

- **Une définition large** pour qu'un déclarant puisse être qualifié de lanceur d'alerte : 3 critères (signalement désintéressé, de bonne foi, personne physique)
- **Signalement ou révélation** d'une situation suffisamment sérieuse vécue ou personnellement observée
- **Procédure graduée** du signalement interne au signalement externe si aucune réponse dans un délai de 3 mois

Le lanceur d'alerte bénéficie ainsi d'une protection contre les représailles si les conditions précitées sont remplies.

Il peut exister ainsi des différences d'encadrement législatif et réglementaire des traitements de signalement.

La mutualisation des dispositifs d'alertes professionnelles via un outil unique est donc une option viable prévue par les textes.

Cette démarche présente l'avantage d'une approche plus homogène évitant de démultiplier les dispositifs. Il est nécessaire dans cette démarche de mise en oeuvre d'un outil dématérialisé unique de bien prendre en compte toutes les spécificités opératoires imposées par les différents dispositifs : durée de conservation, modalités de traitement, informations à apporter aux déclarants et aux personnes visées, conservation des preuves, anonymisation, intervention ponctuelles de personnes en charge du traitement...



2. Comment lutter contre le harcèlement en tant qu'employeur ?

D. Mise en place d'une procédure et traitement des données collectées dans le cadre du dispositif

1. La mise en place d'une procédure

La mise en place d'une procédure est obligatoire et doit permettre d'informer explicitement les collaborateurs, celle-ci doit ainsi :

- Être écrite, accessible et intelligible
- Préciser la finalité du dispositif
- Décrire les modalités pratiques pour adresser un signalement
- Définir les conditions de recueil
- Définir les modalités de traitement des alertes
- Identifier les destinataires/référents, les services concernés
- Préciser les conditions de traitements/conservation des données personnelles et de la confidentialité/anonymat
- Préciser les protections légales des personnes
- Informer sur les sanctions civiles et pénales

2. Les données collectées, traitées et conservées

Les données collectées de l'alerte sont à mettre en perspective avec les données de traitement ou d'instruction de dossier qui peuvent souvent être très nombreuses et tout autant sensible donc sujettes à confidentialité renforcée.

Les données du recueil au traitement d'une alerte sont les suivantes :

- identité, fonctions et coordonnées de l'émetteur de l'alerte
- identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet de l'alerte
- identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement des faits signalés
- éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés
- comptes rendus des opérations

2. Comment lutter contre le harcèlement en tant qu'employeur ?

3. La conservation des données

En ce qui concerne les durées de conservation conformément à l'article 5-1-e) du RGPD, les données à caractère personnel ne doivent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes que le temps strictement nécessaire à la réalisation des finalités poursuivies. C'est donc au regard de la finalité que la durée de conservation sera déterminée.

Lorsqu'aucune suite n'est donnée à une alerte rentrant dans le champ du dispositif, les données relatives à cette alerte sont détruites ou anonymisées par l'organisation chargée de la gestion des alertes, dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte peuvent être conservées par l'organisation chargée de la gestion des alertes jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

La réglementation relative à la protection des données à caractère personnel ne s'applique pas, notamment en ce qui concerne les durées de conservation, aux données anonymes, c'est-à-dire celles qui ne peuvent plus être mises en relation avec une ou des personnes physiques identifiées ou identifiables.

Le responsable du traitement peut ainsi conserver sans limitation de durée les données anonymisées. Dans ce cas, l'organisme concerné doit garantir le caractère anonymisé des données de façon pérenne et pouvoir documenter le processus au sein de l'outil utilisé.



2. Comment lutter contre le harcèlement en tant qu'employeur ?

4. Les personnes accédant aux données pour le compte de l'employeur

Seules les personnes habilitées au titre de leurs missions ou de leurs fonctions, doivent pouvoir accéder aux données à caractère personnel traitées.

Il peut s'agir, par exemple :

- Des personnes spécialement chargées de la gestion des alertes au sein de l'organisme.
- Du référent ou prestataire de service chargé de recueillir et traiter les alertes. Le référent ou prestataire de service éventuellement désigné pour gérer tout ou partie de ce dispositif s'engage notamment, par voie contractuelle, à ne pas utiliser les données à des fins autres que la gestion des alertes, à assurer leur confidentialité, à respecter la durée de conservation limitée des données et à procéder à la destruction ou à la restitution de tous les supports manuels ou informatisés de données à caractère personnel au terme de sa prestation.

**Découvrez
notre dispositif
complet
de signalement
des actes
de harcèlement**

MAIL : contact@qualisocial.com
TEL : 01 84 17 83 80



3. Que faire une fois le signalement déposé ?

L'accueil du témoignage des victimes ou témoins de harcèlement :

Il est important de documenter ce témoignage et d'essayer d'obtenir un maximum de précisions de la part de la personne qui témoigne. Cette première prise de parole constituera en effet la base du dossier qui sera sans doute constitué par la suite.

L'employeur a le devoir de prendre toutes les dispositions nécessaires pour mettre fin à un cas de harcèlement moral ou sexuel dès lors qu'il en est informé.

Une fois le signalement déposé, ou si des faits de harcèlement sont connus par l'employeur, la première étape pour l'administration est de protéger la victime et d'y mettre un terme afin de faire cesser les faits. Il ne faut pas attendre que la victime porte plainte ou le jugement pénal pour procéder à une enquête et protéger la victime et sanctionner l'auteur présumé des faits.

En effet, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires et décider de suspendre de ses fonctions l'auteur présumé des faits dans le but de protéger la victime ou d'autres agents et agentes de nouveaux faits éventuels.



3. Que faire une fois le signalement déposé ?

A. Protéger la victime :

Un entretien avec la victime doit être proposé dans un cadre sécurisant qui garantit l'anonymat. Celle-ci doit être informée de ses droits, des suites possibles et des procédures éventuelles.

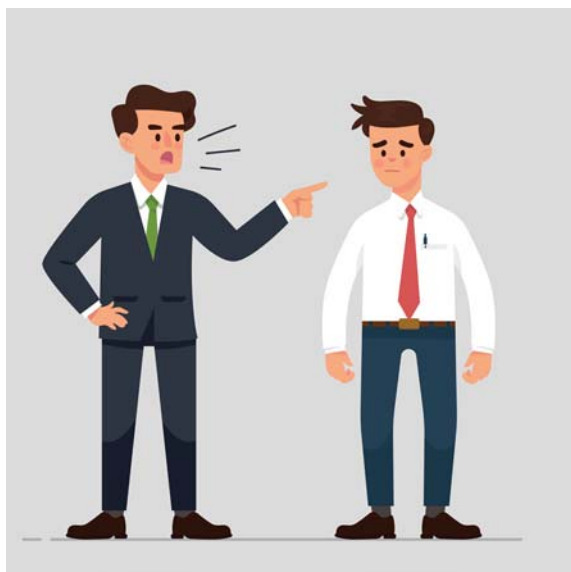
Par ailleurs, elle doit être orientée vers des professionnels pour un accompagnement médical, psychologique et juridique (soit par le biais de professionnels internes soit en externes).

La victime peut demander la protection fonctionnelle. L'employeur doit l'accorder suite à la demande de la victime dès lors qu'elle apporte des éléments qui laissent supposer l'existence des faits.



À noter :

La victime peut demander un droit de retrait.
Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui a sollicité son droit de retrait s'il ou elle estimait avoir un motif raisonnable de penser que la situation représentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.



2 . Comment lutter contre le harcèlement en tant qu'employeur ?

B. Réaliser une enquête interne :

Il est nécessaire de mener une enquête pour mettre fin aux violences signalées. L'enquête est obligatoire si l'administration est saisie par un membre du CHSCT ou dans le cadre d'une demande de protection fonctionnelle. Une commission d'enquête doit être créée. Elle sera en charge de mener des auditions pour recueillir les témoignages de toutes les parties impliquées de près ou de loin, et de dresser un rapport final qui permettra d'évaluer les mesures à prendre

Les échanges doivent être confidentiels. Un service interne peut être en charge de sa réalisation ou un prestataire extérieur spécialisé.

Cette enquête doit se dérouler en plusieurs phases :

→ **Une réunion préparatoire :**

Les personnes en charge de l'enquête doivent se mettre d'accord sur une liste exhaustive de personnes à recevoir en entretien, sur un calendrier clair autour de l'enquête, etc. L'idéal est de confier l'enquête à la fois à un représentant de la direction, et à un représentant du personnel, ou à un agent qui se porterait volontaire, et qui soit apte à être impartial tout au long de l'enquête.

→ **Les entretiens des différentes personnes impliquées :**

Ces entretiens doivent être strictement confidentiels et les personnes reçues doivent avoir été prévenues plusieurs jours à l'avance. Il est fortement déconseillé de confronter la victime et le harceleur présumé innocent ; au contraire les entretiens se dérouleront dans de meilleures conditions s'ils sont individuels. Essayez de limiter au maximum le nombre de personnes présentes lors de ces auditions, afin de ne pas créer un climat intimidant.

Une fois les entretiens conduits, envoyez des comptes rendus à toutes les personnes impliquées, et faites-les dater et signer.

2 . Comment lutter contre le harcèlement en tant qu'employeur ?

B. Réaliser une enquête interne : (suite)

→ **L'établissement d'un rapport d'enquête :**

celui-ci réunira les comptes rendus des entretiens, ainsi que les conclusions de l'enquête.

Doivent idéalement être reçus en entretien : la victime supposée ; l'auteur du signalement (si elle est différente de la victime) ; la personne incriminée ; les témoins identifiés ; les responsables hiérarchiques directs de la victime et du harceleur présumés ; toute personne souhaitant apporter son témoignage ; toute personne dont le témoignage est souhaité par la victime ou le harceleur présumé.

Ces entretiens ne sont pas obligatoires, et le refus de témoigner de l'une ou l'autre des personnes citées ci-dessus ne doit pas mettre terme à l'enquête. Les contacts entre les différentes personnes impliquées doivent être réduites au minimum, encore plus s'il existe un lien hiérarchique entre la victime et le harceleur présumé. Dans tous les cas, tant que les conclusions de l'enquête ne sont pas tirées, vous devez au maximum maintenir la réputation des personnes concernées.



À noter :

Une procédure de conciliation avec un **médiateur** est également une solution pour tenter de régler la situation à l'amiable. Si les deux parties arrivent à se mettre d'accord sur un médiateur, ce peut être un bon moyen de régler rapidement l'affaire.

**Découvrez notre offre
pour réaliser une enquête interne**



**Découvrez notre offre
de médiation**



PARTIE 4

Infographie

CHIFFRES CLÉS HARCÈLEMENT SEXUEL ET MORAL

HARCÈLEMENT SEXUEL



80%

DES FRANÇAISES

ont déjà subi une **forme d'atteinte** ou **d'agression sexuelle** dans l'espace public*

1 FRANÇAISE SUR 3

a déjà été **harcelée** ou **agressée sexuellement** sur son lieu de travail**

3/10

Seules 3 personnes harcelées sur 10 rapportent les faits à leur hiérarchie***

HARCÈLEMENT MORAL

30%

des français sont confrontés à des **situations hostiles** au travail****

et

43%

dans les entreprises qui font face à de profondes transformations

37%

DES SALARIÉS FRANÇAIS SONT TÉMOINS DU **HARCÈLEMENT MORAL D'UN COLLÈGUE**



2 ans de prison & **30 000€** d'amende

est la peine maximale encourue pour des auteurs de harcèlement sexuel ou harcèlement moral

*IFOP 2018 / ** Etude IFOP 2019 / *** Etude IFOP pour la Fondation Jean Jaures et la FEPS / **** Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, 2016

PARTIE 5

Références

[Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique](#)

[DGAFP, Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, 2017](#)

[DGAFP, Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, 2019](#)

[DGAFP, Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, 2018](#)

[Défenseur des droits, Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale, 9 fiches pratiques, 2018](#)

[Le kit pédagogique « Une femme comme moi » de la MIPROF sur les violences sexuelles au travail \(avec un guide d'aide à l'entretien et des vidéos\)](#)

[AVFT, Violences sexistes et sexuelles au Travail. Guide à l'attention des employeurs. Troisième édition, 2015](#)

[Le Centre Hubertine Auclert, Kit « orientation femmes victimes de violence » \(fiche réflexe, affiche et cartographie\)](#)

[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](#)

[Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat](#)

[Référentiel CNIL du 18 juillet 2019 et officialisé en décembre 2019, relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en oeuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles](#)

Contacts



Olivier Trupiano
Président de Signalement.Net

+33 (0)1 76 54 87 95
contact@signalement.Net



Camy Puech
CEO de Qualisocial

+33 (0)1 84 17 83 80
contact@qualisocial.com

qualisocial

qualisocial