

## Dossier - La discrimination, les agissements sexistes, le harcèlement, les violences

### Que doit faire l'employeur ?

Les agissements sexistes, la discrimination, le harcèlement et les violences sont des facteurs de risques pouvant affecter la santé mentale et physique des agents et dégrader le climat social. Ils exposent également l'employeur à une mise en cause de sa responsabilité civile et/ou pénale. Ce dernier, qui a une obligation générale de sécurité et de prévention, doit ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et traiter ces situations. Il revient en particulier à l'employeur de :

#### Mettre en place un dispositif interne de signalement

L'employeur public est tenu de mettre en place un dispositif ayant pour objet d'une part de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'agissements sexistes, de discrimination, d'harcèlement ou encore de violences et, d'autre part, d'orienter les agents vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

En pratique, le dispositif de signalement des actes doit comporter :

- Une procédure **de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation**. Ce dispositif, qui permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements, peut, par exemple, prendre la forme d'une adresse courriel générique ou un numéro de téléphone dédiés, un formulaire intranet, ou encore d'une cellule spécialisée.
- Une procédure **d'orientation des agents s'estimant victimes de tels comportements** :
  - o vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien (médecine du travail, RH...)
  - o vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.

Une information complète sur ce dispositif est à délivrer de manière régulière aux agents.

Par ailleurs, ce dispositif de signalement doit permettre de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements.



En vertu de l'article 40 du code de procédure pénale, « toute autorité constituée, tout officier public ou tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit, est tenu de signaler ces faits au procureur de la République ».

## Assurer la protection des agents

En cas d'agissements sexistes, de discrimination, de harcèlement et de violences, **l'agent public peut bénéficier de la protection fonctionnelle, due à raison de ses fonctions** et reposant sur des mesures de prévention, de protection, d'assistance et de réparation. (**articles L. 134-5 à L. 134-12 du code général de la fonction publique**).

Il appartient à l'employeur public de déterminer, dans chaque situation, les mesures les plus appropriées lui permettant de remplir son obligation de protection, compte tenu des circonstances.

À titre d'exemple, la protection fonctionnelle incombant à l'employeur public peut prendre la forme :

- **De mesures de prévention :** changement de numéro de téléphone, changement d'affectation temporaire de la présumée victime et/ou du présumé auteur, ou encore une mesure de suspension des fonctions de l'auteur. Peut également être effectué un changement temporaire d'intervention. Une intervention en binôme peut être mise en place si la violence vient d'un bénéficiaire.
- **De mesures d'assistance au moment de la découverte des faits et/ou en aval :**
  - En assurant une assistance juridique avec prise en charge des honoraires d'avocat et des frais de procédure
  - En encourageant l'agent à se rendre à l'hôpital pour des examens de contrôle en cas de violences physiques et sexuelles
  - En aidant l'agent à déposer plainte s'il le souhaite. Des protocoles peuvent à cet égard être signés entre l'employeur et le parquet dans le but de signaler les faits et accompagner les professionnels victimes pour les inciter à les déclarer (voir en ce sens la recommandation « [Prévenir les violences externes](#) » diffusée par le FNP de la CNRACL)
  - En proposant des mesures de soutien psychologique pour aider la victime à gérer le stress et les traumatismes liés à des incidents de violence. L'accompagnement peut être exercé par les psychologues du travail et la médecine de prévention de façon individuelle et/ou, de façon collective. Les agents victimes peuvent également être renvoyés vers une cellule d'écoute ou encore vers des partenaires comme les associations d'aides aux victimes.
  - Des groupes de paroles, enfin, peuvent être créés afin d'assurer un soutien aux équipes et partager les expériences.
- **De mesures de protection :**
  - En veillant à ce que l'agent ne subisse aucunes représailles
  - En effectuant un signalement aux autorités policières ou judiciaires, ou en formulant une demande de protection du domicile
  - En déposant plainte.
- **De mesures de réparation** (indemnisation par l'administration du préjudice subi).

La confidentialité de la demande de protection formulée par l'agent doit être garantie par l'employeur : elle ne peut faire l'objet d'une communication auprès d'un tiers.

➔ **Pour aller plus loin : [Fiche pratique « protection fonctionnelle » de l'Espace droit de la prévention opéré par le FNP de la CNRACL](#)**

## Enquêter, traiter et corriger les situations

Une fois informé d'agissements répréhensibles, l'employeur doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les agissements sexistes, la discrimination, le harcèlement et les violences auxquels l'agent victime est exposé et ce, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée.

L'employeur peut en premier lieu réaliser une enquête administrative au sein des services. Cette enquête, interne, doit être alors effectuée avec rigueur et diligence afin d'établir la matérialité des faits et permettre de prendre des mesures de prévention et de protection adaptées.



Des recommandations générales, destinées aux employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination, ont été diffusées par le Défenseur des droits : « [Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil de signalement et enquête interne](#) ».

L'enquête peut par exemple conduire à un déplacement d'office et/ou une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur de l'attaque, si celui-ci est agent public. D'autres mesures peuvent être également prises par l'employeur en fonction de la nature des agissements en cause (exemples : courrier de rappel à l'ordre et de demande d'excuses envoyé à l'usager auteur des agissements, mesure interne de changement d'affectation de l'agent ; dispositif d'orientation, de conseil et d'accompagnement etc..).



À noter : Le Défenseur des droits dispose également de pouvoirs d'investigation afin d'instruire et traiter les réclamations individuelles portant sur les situations de discrimination. L'employeur, peut dans ce cadre être ainsi sollicité par le Défenseur des droits afin notamment d'apporter des explications, ou encore communiquer toutes informations et pièces utiles. L'employeur peut être par ailleurs directement mis en demeure de répondre, dans un délai fixé par le Défenseur des droits (loi organique n°2011-33 du 29 mars 2011 relative au défenseur des droits- article 21). Voir en ce sens les éléments présentés sur le site [defenseurdesdroits.fr](http://defenseurdesdroits.fr) ainsi que document de synthèse "[Dites non aux discriminations](#)".

Ensuite, en cas de situations d'agissements sexistes, de discrimination, de harcèlement et de violences avérées, celles-ci doivent ensuite donner lieu à des **mesures correctrices concrètes et adaptées** de la part de l'employeur.

Exemples : corriger un écart de rémunération injustifié, permettre une évolution professionnelle lorsqu'un agent est injustement écarté d'une promotion, ou d'accès un poste.

Plus généralement, il revient à l'employeur de modifier durablement les pratiques et/ou les règles internes pour éviter toute réitération des faits.

Conformément aux mesures issues de son plan d'action pluriannuel, l'employeur public doit évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L.132-2 CGFP).

En fonction de la nature et de la gravité de la faute commise, l'auteur d'agissements sexistes, de discrimination, de harcèlement et de violences pourra par ailleurs faire l'objet de sanction disciplinaires par l'employeur.



**À noter :** La DGAFP a diffusé un [guide des outils statutaires et disciplinaires](#) susceptibles d'être mobilisés afin d'aider les employeurs à la prise de décision et sécuriser juridiquement les mesures mises en œuvre afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

➔ **Pour aller plus loin :** [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique mis en ligne par la DGAFP](#)

## La déclaration des événements indésirables

Lorsqu'une structure autorisée est informée ou constate l'existence d'un événement pouvant impacter la sécurité des biens et des personnes (bénéficiaires, agents ou tiers), ou pouvant avoir une incidence sur la gestion et/ou la qualité de l'activité, voire même la notoriété de la structure pour certaines situations rencontrées, elle doit faire un signalement à son autorité compétence.

Le traitement d'un événement nécessite de s'assurer de la véracité et de la fiabilité des informations disponibles et, quand tel est le cas, d'examiner les conséquences possibles, ainsi que son niveau de gravité et d'urgence afin d'apporter une réponse appropriée et proportionnée à l'événement.

Un événement indésirable est une situation qui s'écarte des procédures ou des résultats escomptés dans une situation habituelle et qui est ou qui serait potentiellement source de dommages. Il s'agit de tout événement survenant au sein de la structure et qui peut nuire à l'accompagnement, avoir des conséquences néfastes sur la personne accompagnée, le personnel, les biens, le fonctionnement de la structure, l'environnement, ou encore avoir des répercussions pouvant porter atteinte à la notoriété de la structure.

Tout Établissement ou service social ou médico-social (Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile, Services de Soins Infirmiers à Domicile, Services Polyvalents d'Aide et de Soins à Domicile etc) doit informer sans délai les autorités administratives compétentes (Conseil départemental ou Agence régionale de santé) de :

- Tout dysfonctionnement grave dans leur gestion ou leur organisation susceptible d'affecter la prise en charge des usagers, leur accompagnement ou le respect de leurs droits ;
- Tout évènement ayant pour effet de menacer ou de compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être physique ou moral des personnes prises en charge ou accompagnées.

L'[Arrêté du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de signalement des structures sociales et médico-sociales](#) prévoit la nature des dysfonctionnements graves et des événements dont les autorités administratives doivent être informées.

Les agissements sexistes, le harcèlement moral ou sexuel, les violences (physiques, verbales, psychologiques ou sexuelles) et les discriminations :

- Peuvent menacer la santé, la sécurité ou le bien-être moral et physique des personnes accompagnées ou des personnels ;
- Ils relèvent donc directement du champ des événements indésirables graves à signaler.



*Ces fiches « ressources » sont élaborées dans le cadre du partenariat conclu entre l'UNA et le FNP de la CNRACL. Elles se fondent sur les expériences de l'UNA et du FNP et abordent plusieurs thématiques pour appuyer les employeurs du secteur de l'aide à domicile.*