



WEBINAIRE DU 8 DECEMBRE 2021

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

*Sélection bibliographique réalisée par les documentalistes
du CIG petite couronne
Décembre 2021*

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Fiche BIP du CIG petite couronne (DISIGN)

1. Les trois volets du dispositif
2. Autorité compétente
3. Définition des procédures
4. Information des agents et confidentialité



CIG petite couronne



Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique : guide pratique à l'intention des collectivités et établissements publics de la petite couronne

Pantin : Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne, 2020, 48 p.

Ce guide se veut un "mode d'emploi" pour aider les autorités territoriales à appréhender le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes et faire face aux difficultés qui se présenteraient au cours de sa mise en œuvre. Sont ainsi présentées les notions clés, les procédures de recueil et de traitement des signalements, les modalités de prise en charge du signalement ainsi que les clés de la réussite. Les différents acteurs intervenant dans le dispositif sont également présentés dont les services de santé au travail, les agents de la prévention ainsi que les assistants des services sociaux et les psychologues du travail.



Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Les informations administratives et juridiques (IAJ), n° 7-8, Juillet-Août 2020, pp. 42-47

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise le contenu et les modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, que tout employeur public est tenu de mettre en place depuis le 1^{er} mai 2020. Ce texte prévoit principalement l'établissement de trois procédures, dont l'une vise à recueillir les signalements de tels actes, et les deux autres à orienter les agents, d'une part vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien, et d'autre part vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.

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

(NOR : CPAF1934186D)

JO, n° 64, 15 mars 2020, texte n° 23.- 3 p.

Ce texte précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

Fiche explicative : présentation du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlements et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), 2020, 7 p.

Cette fiche vise à accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlements et d'agissements sexistes dans la fonction publique. Elle en présente le champ matériel et personnel, détaille et explique le processus de saisine et de traitement des situations, ainsi que les conditions de protection des victimes et témoins et le calendrier de mise en œuvre. L'Annexe 1 présente d'autres dispositifs de signalement sur lesquels peut s'appuyer l'administration.

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

Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), 2019, 16 p.,
(Politiques d'emploi public)

Cette charte a pour vocation d'informer et d'accompagner les employeurs publics dans la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discrimination, du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes. Elle précise les attendus de ce dispositif en termes opérationnels, les objectifs poursuivis ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste et rapide des situations tout en respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

Harcèlement moral et sexuel dans la fonction publique : de la prévention à l'action

Paris : Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT), Paris : Qualisocial, 2020, 50 p.

Pour donner suite à la parution du 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 administrations, collectivités territoriales et établissements publics ont l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement contre toute forme de harcèlement, violence, discrimination et agissements sexistes avant le 1^{er} mai 2020. Le directeur général a un rôle majeur dans la mise en place d'un véritable dispositif de prévention pour lutter contre ces maux et préserver le "bien-être au travail". Il s'agit également d'une démarche de gestion des ressources humaines afin de lutter de manière globale au sein de la collectivité contre les discriminations et les violences. Le Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT) et Qualisocial présentent dans ce guide le cadre juridique, les sanctions applicables ainsi que les outils à activer dans ce domaine.

Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, où en est-on ?

La Gazette des communes, n°41, du 26 octobre au 1^{er} novembre 2020, pp. 22-24

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 oblige les employeurs publics à instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ce dispositif doit permettre à la fois de recueillir les plaintes et, le cas échéant, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger les victimes et de régler les faits signalés. Au-delà de la réglementation, les mentalités doivent évoluer. La sensibilisation de tous les agents et la formation des managers constituent des leviers majeurs pour faire évoluer des pratiques puissamment ancrées dans les habitudes.

La nouvelle procédure de signalement des violences et harcèlements sexuels

La Lettre du cadre territorial, n° 540, août-septembre 2020, pp. 52-54

La nouvelle procédure de signalement des violences et harcèlements sexuels instaurée par le 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 doit être mise en place dans les collectivités territoriales. Le respect de ces nouvelles dispositions suppose la mise en place de structures spécifiques, comme le tiers de confiance. Cette nouvelle procédure reprend les principes de la protection des lanceurs d'alerte, mais laisse aux collectivités le soin d'en organiser le processus.

La mise en œuvre d'un dispositif de signalement

La lettre de l'employeur territorial, n° 1667, 24 mars 2020, 1 p.

Cet article présente les modalités de mise en œuvre du dispositif de recueil des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Les employeurs doivent définir un dispositif de signalement comportant 3 procédures : "un recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins, un dispositif d'orientation des victimes déclarées vers les services et les professionnels compétents et l'accompagnement des victimes déclarées ou de témoins vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection fonctionnelle et assurer le traitement des faits".

Permettre le signalement des agissements sexistes

La Gazette des communes, n° 8, du 2 au 8 mars 2020, pp. 62-63

L'obligation de mise en place d'un dispositif de recueil des signalement et agissements sexistes est régie par la loi du 6 août 2019. Outre le code pénal, cette action se fonde sur l'interdiction de toute forme de harcèlement inscrite dans la loi du 13 juillet 1983 et sur l'obligation de protection de la santé des agents. Contrairement à d'autres dispositifs, le signalement est obligatoire pour toutes les administrations, indépendamment de leur seuil de population. Cet article fait le point en six questions-réponses.

Focus sur... les dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes : regard critique et constructif

Actualité juridique - collectivités territoriales, N°1, janvier 2020, pp. 12-14

L'auteur de cet article apporte un regard critique sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, mis en œuvre, par l'article 80, de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. L'auteur présente, par ailleurs, quelques dispositifs concrets déjà existants au sein de différentes administrations.

Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail : livret à destination de l'employeur public territorial

Paris : Centre Hubertine Auclert, 2019, 9 p.

En tant que structures employeuses, les collectivités territoriales doivent prendre les mesures adaptées afin de garantir la sécurité des agents et agentes et ainsi prévenir, arrêter et sanctionner les violences sexistes et sexuelles au travail. Ce guide a pour objectif d'éclairer les collectivités territoriales sur les obligations légales de l'employeur public, les différentes formes que recouvrent les violences sexistes et sexuelles et propose des exemples d'actions concrètes pour l'employeur.