

GUIDE

Prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes

2025



DÉPARTEMENT
Finistère
Penn-ar-Bed

INTRODUCTION

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, a permis d'engager une dynamique forte et durable au service de cet enjeu dans les collectivités territoriales et établissements publics.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination.

Le Département mène des actions de prévention, de traitement et de sanction de ces agissements. Il souhaite améliorer leur efficacité en faisant connaître aux agents de la collectivité les moyens, procédures et options qui sont à leur disposition.

Ce guide a ainsi pour objet de présenter les bonnes attitudes à adopter, mais aussi d'exposer les processus et outils existants dans la collectivité.

Il rappelle la nécessité de savoir écouter et accompagner les personnes qui pensent en être victimes, de définir et qualifier les agissements concernés, d'informer et de prévenir pour éviter leur réalisation, de prendre les mesures nécessaires à l'intérêt des agents et du service, de mener une enquête administrative permettant d'établir la réalité des faits, sur le fondement desquels pourront notamment être prises des mesures disciplinaires à l'encontre de leur auteur.

SOMMAIRE

1. RECONNAÎTRE 4

Le « sexisme ordinaire »

L'outrage sexiste

Le harcèlement sexuel

Les agressions sexuelles

Fiche outil n° 1 : Le cadre juridique

2. PRÉVENIR 12

La prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel
et des violences sexuelles

La formation

L'information

Les acteurs de la prévention au Département

3. TRAITER LES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS LA COLLECTIVITÉ..... 17

Une cellule d'écoute et de recueil

Le cadre de la protection des agents

La saisine du procureur de la République

Les principes éthiques dans la lutte contre les agissements sexistes le
harcèlement sexuel et les violences sexistes

Fiche outil n° 2 : Schéma récapitulatif de la procédure de traitement

4. ANNEXES 25

Fiche de signalement

Contacts

1. RECONNAÎTRE

Le « sexisme ordinaire »

Le sexisme est une forme de discrimination basée sur le critère du genre. À l'origine de toute discrimination se trouve un préjugé, un stéréotype.

Les manifestations de sexisme ordinaire au travail sont multiformes :

- **fragiliser le sentiment de compétence des femmes et des hommes** par des pratiques ou remarques offensantes, ne pas prendre au sérieux les compétences des collègues et les humilier.
Exemple : affirmer qu'une naissance n'autorise pas une collègue à prétendre à un poste à responsabilités, interrompre systématiquement une collègue en réunion, lui demander automatiquement de préparer le café, etc.
- **faire des blagues sexistes** qui mettent les collègues mal à l'aise.

Exemple : blague sur les blondes, sur la difficulté pour les hommes à réaliser deux tâches simultanément, etc.

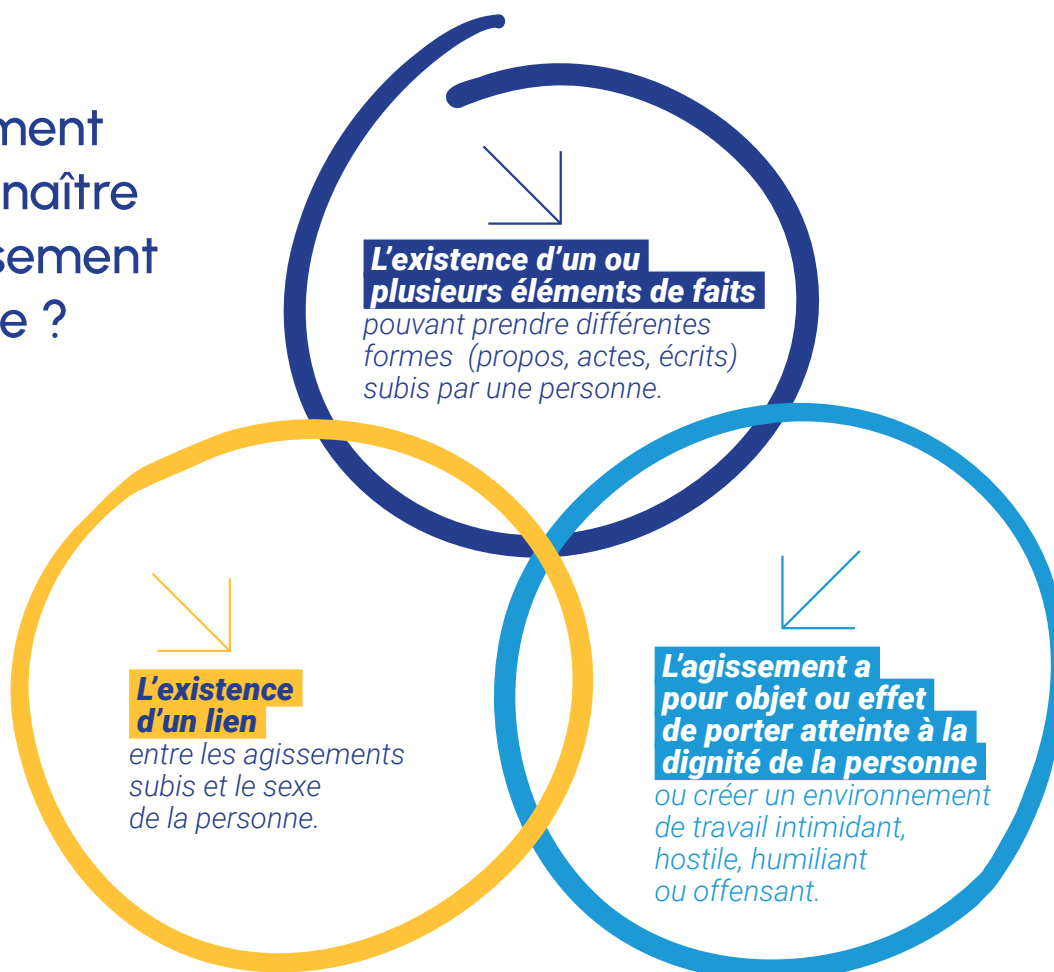
- **créer un environnement sexiste** sans viser personnellement un ou une collègue de l'équipe.

Exemple : propos méprisants sur les femmes en général.

Ces agissements sexistes peuvent avoir des conséquences graves pour les agents qui en sont victimes. Ils agissent comme un facteur de stress qui, lorsqu'il s'installe dans la durée, peut créer de la souffrance chez les personnes qui le subissent et perturber le bon fonctionnement des services.

L'auteur d'agissement sexiste peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Comment reconnaître l'agissement sexiste ?



L'outrage sexiste

La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a créé une contravention d' «outrage sexiste» (article 621-1-I du code pénal).

Cette disposition légale permet une répression rapide, visible et suffisamment étendue pour inclure la variété des incivilités dénoncées par les victimes : sifflements, propos sur l'habillement, attouchements, interpellations insistantes, poursuites ou encore humiliations.

L'objectif de cette loi est de sanctionner les comportements isolés et notamment le harcèlement dit de rue.



Les personnes coupables des contraventions prévues aux II et III ci-dessus encourent également des peines complémentaires, soit l'obligation d'accomplir, le cas échéant à leurs frais :

- **un stage de lutte** contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **un stage de citoyenneté** ;

DÉFINITION

« **I.** Constitue un outrage sexiste le fait, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

« **II.** L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe (750 €). Cette contravention peut faire l'objet des dispositions du code de procédure pénale relatives à l'amende forfaitaire, y compris celles concernant l'amende forfaitaire minorée.

« **III.** L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe 1 500€ lorsqu'il est commis :

1°/ par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2°/ sur un mineur de quinze ans ;

3°/ sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur ;

4°/ sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;

5°/ par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6°/ dans un véhicule affecté au transport collectif de voyageurs ou dans un lieu destiné à l'accès à un moyen de transport collectif de voyageurs ;

7°/ en raison de l'orientation sexuelle, vraie ou supposée, de la victime. »

- **un stage de sensibilisation** à la lutte contre l'achat d'actes sexuels ;
- **un stage de responsabilisation** pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et les violences sexistes ;
- **un travail d'intérêt général** pour une durée de vingt à cent vingt heures.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut se caractériser par des actes répétés (à partir de deux fois) ou un acte unique.

Le harcèlement sexuel par des actes répétés⁽¹⁾

DÉFINITION

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction de harcèlement sexuel est également constituée :

- lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont verbales :

- **plaisanteries obscènes**, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ;
- **questions intrusives** adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harceleuse sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse ;
- **dénigrement de la conjointe ou du conjoint** de la personne harcelée ;
- **volonté** de la personne harceleuse de **créer une intimité inadaptée**, incongrue, précipitée.

Ces faits peuvent également s'exprimer par écrit (lettres, SMS, courriels) ou à travers des supports visuels. Dans ces derniers cas, il peut s'agir d'images ou vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue ou montrées depuis son ordinateur, son téléphone, etc.

Extrait de la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique :

« Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime. L'auteur peut être un ou une collègue, un formateur, un élu ou un usager du service. Des signes non verbaux ou des attitudes peuvent également être explicites : dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne, siffler, adopter une gestuelle à connotation sexuelle, imposer continuellement sa présence en dehors des nécessités professionnelles ou rechercher une promiscuité physique (volonté d'embrasser systématiquement à titre de salut ou poignée de main insistante, se positionner de sorte que la personne harcelée n'ait pas d'issue physique, sollicitation pour réajuster des vêtements ou une coiffure, recherche d'une proximité dans les ascenseurs, les files d'attente, les véhicules, près de l'espace de travail. »

(1) Source : fiches pratiques sur la conduite à tenir dans des situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique.



Des contacts physiques non constitutifs d'agression sexuelle peuvent caractériser un harcèlement sexuel (sous couvert de gestes anodins, désintéressés, bienveillants ou accidentels) : poser la main sur l'épaule ou sur le genou, toucher les cheveux ou un vêtement, jambes qui se heurtent ou se frôlent sous la table, chatouillis, pincements, chahuts, etc.

Les agissements peuvent ne pas être directement sexuels mais « connotés » sexuellement. Ainsi, des agissements non explicitement sexuels (propositions d'aller au restaurant, au cinéma, de partir en week-end) peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel dans certains contextes. La condition de répétition des actes exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis.

La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante.

Le terme « imposer » qui figure dans les textes signifie que les agissements sont subis et non souhaités par la victime. Un silence permanent face aux agissements, une gêne manifeste, des conduites d'évitement (comme éviter les déplacements professionnels en présence de la personne harceuse ou éviter les déjeuners collectifs auxquels elle participe) sont assimilables à une absence de consentement.

Bien souvent la victime n'est pas en capacité d'exprimer expressément une contestation. Le lien professionnel tend à empêcher les agents d'exprimer leur absence de consentement aussi explicitement qu'ils le souhaiteraient, car ils craignent, souvent à juste titre, des représailles professionnelles.

Le harcèlement sexuel peut être commis hors du temps et lieu de travail.

Une personne harcelée est donc légitime à se plaindre d'agissements qui interviendraient soit dans son environnement professionnel, soit dans sa vie privée, soit concomitamment dans les deux cadres. La responsabilité de l'employeur est tout de même engagée.

**PAS DE CONFUSION ENTRE
LE HARCELEMENT SEXUEL
ET LA SÉDUCTION !**

Tenter de faire croire aux victimes et aux autres qu'il s'agit de séduction est précisément une stratégie mise en œuvre par les personnes harceuses pour décrédibiliser la parole des personnes harcelées et garantir ainsi leur impunité. Or, la séduction suppose un accord manifeste. En l'absence de consentement, il s'agit de harcèlement sexuel.

Harcèlement sexuel résultant de l'accomplissement d'un seul acte

DÉFINITION

« Est assimilé au harcèlement sexuel 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. » ⁽²⁾

La notion de pression grave recouvre des situations très variées, dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- soit d'un avantage comme l'obtention d'un emploi, d'une promotion ;

- soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré.

En bref, sont reconnus comme harcèlement sexuel :

DES ACTES RÉPÉTÉS

à connotation sexuelle ou sexiste qui **portent atteinte à la dignité de la victime** en raison de leur caractère dégradant ou humiliant

à connotation sexuelle ou sexiste qui **créent à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante**

UN ACTE UNIQUE

prenant la forme d'**une 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

à connotation sexuelle, subi par la victime et **ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité** ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant

(2) Code pénal, article 222-33-II ; code du travail, article L.1153-1 ; loi du 13 juillet 1983, article 6 ter.



Le harcèlement sexuel peut être reconnu même en l'absence :

- d'agissement explicitement sexuel ;
- d'une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime ;
- d'une contestation expresse de la victime ;
- d'agissement commis sur le lieu de travail ;
- d'un acte recherché au profit de l'auteur du harcèlement ;
- de conscience de l'auteur des conséquences de ses actes.

Les infractions apparentées qui ne relèvent pas du harcèlement sexuel

L'expression « harcèlement sexuel » est parfois indûment employée en lieu et place d'une pluralité de violences qui vont des injures sexistes au viol.

Outre le harcèlement sexuel, les principales violences à caractère sexuel sont :

- l'outrage sexiste (article 621-1 du code pénal, convention créée par la loi du 3 août 2018) ;
- l'injure (article R. 621-1 du code pénal) ;
- la pornographie/message contraire à la décence (article R. 624-2 du code pénal) ;

- l'exhibition sexuelle imposée ou sa tentative (article 222-32 du code pénal) ;
- l'agression sexuelle ou sa tentative (article 222-22 du code pénal) ;
- le viol ou sa tentative (article 222-23 du code pénal).

Plusieurs formes de violences peuvent se cumuler.



FICHE OUTIL N° 1 : LE CADRE JURIDIQUE

REPÈRES JURIDIQUES RELATIFS AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2012 :

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel :

- consolide la définition du délit de harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- aggrave et harmonise les sanctions ;
- renforce la prévention dans le monde professionnel.

2013 :

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 :

- signé par l'ensemble des représentants et représentantes des trois versants de la fonction publique et à l'unanimité des organisations syndicales ;
- vise deux objectifs forts : renforcer l'exigence d'exemplarité des employeurs publics ; faire de l'égalité femmes-hommes un levier d'amélioration continue de la fonction publique ;
- l'axe 4 est consacré à la prévention de « toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail » et à la « lutte contre le harcèlement sexuel et moral ».

2014 :

Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

2016 :

Article 7 de 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 :

Extension du délit d'agissements sexistes aux fonctionnaires (les agissements sexistes sont désormais prohibés dans le statut général des fonctionnaires, à l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

2017 :

Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté article 165 modifie la rédaction de l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, DGAFP, édition 2017.

2018 :

La Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

A précisé la mise en œuvre des engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017 dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction Publique. Elle s'inscrit en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013 et les textes associés. Les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention au traitement et à la condamnation de ces violences sur le lieu de travail. (DGAFP Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique)

2018 :

Loi 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (JORF du 5 août 2018).

Répond à un triple objectif : mieux prévenir les violences, mieux accompagner les victimes et mieux sanctionner les agresseurs. La loi renforce la protection des mineurs contre les violences sexuelles. Ainsi elle porte de 20 à 30 ans le délai de prescription applicables aux crimes sexuels commis sur mineurs, ce qui leur permet de porter plainte jusqu'à leurs 48 ans.

Les agressions sexuelles

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Lorsque ce comportement s'accompagne d'un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit et cela quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime (y compris s'ils sont unis par les liens du mariage), cet acte est alors constitutif d'un viol. Le viol est un crime.

Exemple : *une caresse réalisée par surprise est ainsi constitutive d'une agression sexuelle et même constitutive d'un viol si elle s'accompagne d'une pénétration.*

DÉFINITION

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage. »



La loi comporte des dispositions sur la répression des infractions sexuelles sur les mineurs.

S'agissant des violences sexuelles commises sur des mineurs de 15 ans, la caractérisation des circonstances permettant au juge de retenir la contrainte morale ou la surprise est facilitée (article 2 de la loi).

Le texte précise les dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel et moral.

La loi s'attache à la lutte contre toutes les formes de harcèlement et notamment le cyber harcèlement.

Enfin, la loi du 3 août 2018 a créé l'infraction de l'outrage sexiste à l'article 621-1-I du code pénal. L'ambition est de sanctionner les comportements isolés et permettre une répression rapide, visible, et suffisamment étendue pour inclure la variété des incivilités dénoncées par les victimes : sifflements, attouchements, interpellations insistantes, poursuites ou encore humiliations.

2. PRÉVENIR

Prévention des agissements sexistes du harcèlement sexuel et des violences sexuelles

Afin de prévenir le risque de harcèlement et de violences, **les administrations sont tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention** qui permettent, soit d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations, soit de donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins.

La prévention du harcèlement et des violences s'intègre dans la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les agents.

Sont directement applicables dans les administrations les règles définies aux livres I à V de la quatrième partie du code du travail :

- **La prise en compte des risques spécifiques liés au harcèlement sexuel et moral** au 7° de l'article L.4121-2 du code du travail, impose à l'employeur, dans le cadre des principes généraux de prévention, de « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1 du même code ». En cas de manquement des responsables à leurs obligations rappelées ci-dessus, des responsabilités administratives et pénales sont susceptibles d'être engagées.
- Parmi les risques professionnels, **on compte les risques psycho-sociaux (RPS)**. Ce terme désigne un phénomène affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des agents. Il désigne des situations de travail. L'enjeu est donc d'identifier les configurations de travail qui conduisent à des risques psycho-sociaux. Ces configurations de travail peuvent se manifester sous diverses formes et notamment par l'exposition à des agressions verbales, physiques, voire sexuelles. Ces situations peuvent concourir au développement de pathologies sur les plans psychologique et physique et, sur le plan social, avoir des conséquences économiques et professionnelles, et se traduire par un désengagement au travail ou un absentéisme accru.

L'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

- Pour les risques psycho-sociaux comme pour tous les risques professionnels, l'identification et la prévention se formalisent par le biais du DUERP.
- Le DUERP doit présenter et analyser les principaux risques professionnels sous le prisme des trois niveaux de prévention. Cette démarche permet notamment d'identifier les situations de tensions entre les personnels, ainsi que les agents confrontés aux incivilités des usagers dans l'exercice de leurs fonctions et de prendre des mesures afin de les protéger.
- L'article R. 4121-1 du code du travail dispose que « l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs [...]. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés, dans chaque unité de travail ou de chaque établissement. »



(3) Le protocole d'accord du 8 mars 2013 prévoit que les employeurs publics doivent mettre en place des formations destinées aux agents afin de leur donner les outils pour mieux appréhender et traiter le problème du harcèlement sexuel et moral, ainsi que celui de la sécurité au travail.

(4) Sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour la fonction publique territoriale article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour la fonction publique territoriale, application de droit commun pour la fonction publique hospitalière (article L4111-1 du code du travail).

La formation

Le Département, en tant qu'employeur public, a un rôle important à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à ses agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur leur lieu de travail.

Afin que les encadrants deviennent des relais d'informations et qu'ils portent une dynamique favorable à l'égalité femmes-hommes, une formation a été déployée à leur intention et est poursuivie en 2025. Ses objectifs sont les suivants :

- **IDENTIFIER** ce que sont ou ne sont pas les violences sexistes et sexuelles au travail et leurs différentes formes : du sexisme dit ordinaire aux agressions sexuelles en passant par le harcèlement
– *De quoi parle-t-on ?*
- **COMPRENDRE** la relation de causalité entre ce type de violences et les inégalités femmes-hommes
– *Pourquoi ?*
- **SE RESPONSABILISER** en prenant conscience des conséquences du sexisme et des violences liées au genre, et en s'informant sur les règles de droit existantes, l'engagement du Département du Finistère, le protocole sur le harcèlement sexuel, ainsi que sur leurs obligations en tant qu'encadrants
– *En quoi est-ce une priorité ?*
- **SAVOIR RÉAGIR** à une situation sexiste dont on est témoin ou qui nous est rapportée
– *Comment réagir ?*
- **PRÉVENIR et IMPULSER** une dynamique favorable à un bien vivre ensemble au travail au sein des équipes
– *Comment agir et prévenir ?*

Des réunions de sensibilisation auprès des agents sur les situations d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle complètent ce dispositif.



L'informa-

En complément de ces actions de formation, le Département met en place un dispositif d'information et de communication pour sensibiliser ses agents sur les violences sexistes et sexuelles et les acteurs à mobiliser :

- un guide de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes publié sur l'intranet,
- la mobilisation des organismes et réseaux partenaires,
- un bilan des actions de prévention, intégré dans le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes.



Les acteurs de la prévention au Département du Finistère

L'autorité territoriale est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité (décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale).

En matière d'hygiène et de sécurité, des décrets prévoient que les règles définies par le code du travail s'appliquent dans la fonction publique. L'article L. 4121-2 du code du travail prévoit que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'encadrement et la Direction des systèmes d'information et des ressources humaines sont un premier relais lorsqu'il s'agit d'exprimer des difficultés rencontrées dans le cadre du travail. Ils jouent un rôle dans la mise en œuvre des politiques de prévention et également dans l'organisation du travail. Sous l'autorité de l'autorité territoriale, la Direction des systèmes d'information et des ressources humaines est garante de la politique de ressources humaines de l'organisme. Elle apporte des réponses structurées aux dysfonctionnements qui apparaissent.

La médecine préventive : le service de médecine de prévention a pour rôle d'éviter et de prévenir toute altération de santé des agents du fait de leur travail. Le médecin du travail est compétent pour conseiller la Direction en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.

Il peut par ailleurs accorder un soutien psychologique, une écoute ou accorder les premiers soins à la victime si cela est nécessaire. Néanmoins, il faut souligner que, en cas de violence grave, l'examen de médecine légale est organisé conjointement avec la police ou la gendarmerie par un médecin spécialiste. Le médecin du travail peut aussi orienter vers les services, personnes ou instances compétentes pour gérer la situation.

L'unité prévention des risques professionnels à la DSIRH (assistant de prévention et conseiller en prévention) est chargé d'assister et de conseiller les chefs de service, l'autorité territoriale dans la prévention des risques professionnels. Ils sont chargés de la rédaction du DUERP et à ce titre ils participent à l'élaboration du diagnostic en matière de RPS avec les agents.

Les membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (FSSSCT)

La FSSSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels. Elle a, en ce domaine, une capacité de proposition en matière d'actions de prévention, notamment du harcèlement sexuel défini à l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Par ailleurs, elle coopère aux actions de prévention mises en place à destination des agents. Lorsque la FSSSCT émet des propositions dans ces domaines, le Président informe par écrit des suites qu'il a réservées à ces propositions. Si ces propositions ne reçoivent pas de suite favorable, les motifs en seront donnés dans l'information écrite à la FSSSCT.

Un membre de la FSSSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité chargée de la sécurité et de la protection de la santé des agents.

Les représentants du personnel peuvent être les interlocuteurs d'une victime de harcèlement ou de violence. Ils jouent un rôle d'accompagnement des victimes et des auteurs présumés dans les démarches qu'elles pourront mettre en œuvre. Ils peuvent également signaler les faits auprès de l'autorité territoriale.



Les collègues de travail, témoins directs ou indirects d'une agression ou d'une situation de harcèlement dans le cadre du lieu de travail, ont l'obligation d'agir pour protéger la victime. Ils doivent tenter d'intervenir pour l'inciter à parler et à porter plainte. Ils peuvent aussi faire état de la situation au médecin du travail afin que ce dernier prenne les mesures nécessaires pour protéger la victime. La loi protège les témoins.

Des associations spécialisées dans la lutte contre les violences et le harcèlement peuvent intervenir dans l'accompagnement des victimes et dans la gestion des situations de harcèlement ou de violences. Selon les administrations, ces associations peuvent être ou non présentes.
(Contacts en annexe)

Les acteurs de la prévention


La personne victime s'insère dans un collectif de travail. Chaque acteur a un rôle à jouer dans sa protection, dans un cadre déterminé.



(3) Le protocole d'accord du 8 mars 2013 prévoit que les employeurs publics doivent mettre en place des formations destinées aux agents afin de leur donner les outils pour mieux appréhender et traiter le problème du harcèlement sexuel et moral, ainsi que celui de la sécurité au travail.

(4) Sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour la fonction publique territoriale (article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour la fonction publique territoriale), application de droit commun pour la fonction publique hospitalière (article L4111-1 du code du travail).

3. TRAITER LES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS LA COLLECTIVITÉ

	AGISSEMENT SEXISTE	OUTRAGE SEXISTE
DÉFINITION	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	Fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante
SANCTIONS ENCOURUES	Sanction disciplinaire pouvant aller de l'avertissement à des sanctions plus lourdes selon la nature de l'agissement	Sanction disciplinaire pouvant aller du blâme à des sanctions plus lourdes selon la nature de l'agissement
RÉFÉRENCE JURIDIQUE	<i>Article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 (rédaction issue de la loi 2017-86 du 27 janvier 2017). Code du travail : art. L.1142-2-1</i>	<i>Code pénal : art. 621-1</i>
EXEMPLES DE CAS	<ul style="list-style-type: none"> • Blagues sexistes ; • termes péjoratifs liés aux femmes ou aux hommes ; • injonctions à la « féminité » ou à la « virilité » ; • commentaires humiliants ou désobligeants fondés sur le sexe de la personne ; • etc. <p><i>Faits significatifs</i></p> 	<i>Faits sérieux à</i>

Le Département met en place un dispositif spécifique de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail, ainsi qu'un circuit de prise en charge permettant d'accompagner les agents victimes.

HARCÈLEMENT SEXUEL	AGRESSION SEXUELLE
<p>Fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.</p>	<p>Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. La contrainte peut être physique ou morale.</p> <p>Il s'agit d'une agression physique à caractère sexuel.</p>
<p>Sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation. Au pénal : jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende.</p>	<p>Sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation. Au pénal : jusqu'à 5 ans de prison et 75000 € d'amende. De 7 ans de prison à 100 000 € d'amende (<i>code pénal, art. 222-28</i>) Concernant le viol (agression sexuelle avec pénétration, qu'elle soit buccale, vaginale, anale) la peine est de 15 ans de prison, voire 20 ans (<i>code pénal, art. 222-24</i>)</p>
<p><i>Code pénal : art. 222-33 code du travail : art. L.1153-1 à L1153-6 et L1154-1, L1154-2 Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : art. 6 ter Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 06/08/12 relative au harcèlement sexuel.</i></p>	<p><i>Code pénal : art. 222-22 et 222-27 et 222-28 (concernant le viol : art. 222-23)</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Avances sexuelles ; • gestuelle à connotation sexuelle ; • chantage sexuel ; • exposition à des images ou objets pornographiques ; • etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Main aux fesses ; • baiser forcé ; • toucher des seins ; • des cuisses ; • du sexe ; • frottement avec son sexe de toute partie du corps de la victime ; • etc. <p>https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf https://www.fonction-publique.gouv.fr/.../publications/.../fiches-reflexes-harcelement-</p>

Faits graves à très

Une cellule d'écoute et de recueil

Une cellule d'écoute et de recueil est mise en place au service prévention, santé et action sociale de la Direction des systèmes d'information et des ressources humaines.

La cellule d'écoute et de recueil offre toutes les garanties nécessaires en termes d'accueil, de confidentialité, d'expertise, de qualité et rapidité de traitement et de suivi des saisines.

Elle est joignable via un numéro de téléphone (ouverture aux horaires de fonctionnement du service) et une adresse électronique dédiée.

Son rôle :

recueillir le signalement, pré-qualifier les faits et orienter la personne vers les ressources internes et externes.

Sa composition :

- les assistantes médicales pour un accueil de premier niveau destiné à recueillir, orienter et transmettre ;
- la psychologue du travail ;
- le médecin du travail ;
- les assistantes sociales du travail.

Son fonctionnement :

• Saisine par mail :

violences.sexistes@finistere.fr (avec en pièce jointe la fiche de signalement) ou par téléphone (ligne directe : 48.68, ligne extérieure : 02.98.98.05.68).

La fiche de signalement est alors renseignée, puis éventuellement un rendez-vous est pris.

- **Analyse de la situation** décrite par le médecin/psychologue, juriste RH.
- **En fonction de la gravité des faits, plusieurs suites sont possibles :**

Si faits significatifs :

> **Entretien et le cas échéant recadrage de l'auteur par le n+1 avec le soutien de la DSIRH** dans la semaine pour les faits significatifs d'une faible gravité ;

Si faits sérieux à graves :

> **Enquête administrative** auprès de la victime, de l'auteur présumé, de la hiérarchie et des témoins, par des responsables de la DSIRH (autant que possible un homme et une femme). S'il s'agit d'agents de la DSIRH, de la DGS ou de conseillers départementaux, l'enquête est diligentée par un prestataire externe pour garantir l'impartialité. L'enquête est déclenchée dans les quinze jours maximum et immédiatement selon la gravité, et suivie d'un rapport transmis à la DGS. Une synthèse anonymisée est transmise pour analyse aux membres de la FSSSCT s'il s'agit d'un accident de service. Durant le temps de l'enquête administrative, la cellule d'écoute et de recueil veille à garantir à la victime et à l'auteur présumé un accompagnement adapté.

Suite au rapport de l'enquête administrative, est prise la décision d'engager une procédure disciplinaire (DGS, Présidente ou élu délégué), pouvant donner lieu à la saisine du conseil de discipline. Si les faits sont qualifiés de graves, un signalement est effectué au procureur.

Si faits graves ou très graves :

> **Saisine du procureur de la République** par l'autorité territoriale (Président) : c'est la procédure privilégiée dans la collectivité. Toutefois chaque agent peut saisir directement le procureur de la République quand les faits sont « établis » et qu'ils sont susceptibles d'être qualifiés pénalement de crime ou de délit. (art. 40 du code procédure pénale).

> **Mobilisation de la protection fonctionnelle** par la victime et/ou par l'auteur présumé auprès du Président (Secrétariat général), mesures de séparation des protagonistes, de suspension ou d'éloignement prise par le n+1 avec le soutien de la DSIRH.

> **Soutien de la victime** en interne par médecin/psychologue et/ou en externe (organismes, réseau, etc.). Accompagnement possible de l'auteur sanctionné par la médecine de prévention.

Le cadre de la protection des agents

Mesure de protection générale : la protection fonction-

L'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public.

L'article 11 du statut général des fonctionnaires prévoit que « **IV.- La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures,**

les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

La collectivité doit protéger ses agents, titulaires ou non, contre les violences, injures ou diffamations dont ils peuvent être victimes à l'occasion ou en raison de leurs fonctions.

Cette obligation recouvre plusieurs aspects :

Une obligation de prévention

Lorsque l'administration est informée précisément par l'agent de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit, dans les meilleurs délais, mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles l'agent est exposé.

Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur des faits, l'octroi de la protection fonctionnelle peut se traduire par des **mesures de changement d'affectation d'éloignement ou de suspension des fonctions de l'auteur des faits**. L'administration peut également engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public.

Une obligation d'assistance

- Lorsque l'administration est informée précisément par l'agent de faits qui n'ont pas pris fin, elle doit **mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques** auxquelles l'agent est exposé.
- Comme ci-dessus, l'assistance pourra se traduire par un changement d'affectation, **l'éloignement ou la suspension des fonctions** de l'auteur des faits. L'administration peut également engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public.
- Elle est aussi **juridique**. Il s'agit d'apporter à l'agent une aide dans les procédures juridictionnelles engagées, notamment devant les juridictions pénales. L'assistance peut se manifester par la prise en charge des honoraires d'un avocat par l'administration. L'agent demeure libre du choix de son avocat.

Il lui appartient de prendre contact avec la Direction des systèmes d'information et des ressources humaines,

garante de la protection fonctionnelle, afin de connaître les conditions dans lesquelles la prise en charge des frais d'avocat sera effectuée. L'administration n'est pas tenue de prendre à sa charge l'intégralité de ces frais, que l'avocat soit choisi ou non parmi ceux qu'elle propose, si les honoraires de l'avocat sont manifestement excessifs, l'administration a la possibilité de les discuter avec lui.

Une obligation de réparation

La mise en œuvre de la protection accordée à l'agent par son administration lui ouvre le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

Sans se substituer à l'auteur du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent une juste réparation du préjudice subi. Il lui appartient alors d'évaluer le préjudice, sous le contrôle du juge administratif.

Divers préjudices sont susceptibles d'être indemnisés sur ce fondement notamment la réparation des préjudices matériels et moraux ou corporels.

La responsabilité de la collectivité peut être engagée en cas de carence en matière de prévention de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

Dès lors que les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un caractère impératif et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés ou en cas de faute personnelle de l'agent détachable du service.

Mesures particulières en cas de harcèlement sexuel

L'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires vise à protéger le fonctionnaire contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

La loi protège l'ensemble des personnes qui ont été confrontées à une situation de harcèlement sexuel. Il s'agit de protéger non pas uniquement la personne harcelée, mais aussi toute personne ayant témoigné ou dénoncé des faits de harcèlement.

Le témoin d'une agression ou d'une situation de harcèlement dans le cadre du lieu de travail a l'obligation d'agir pour protéger la victime. Les agents qui signalent des dysfonctionnements graves au sein de leur administration sont protégés dans ce cadre.

En effet l'article 6 ter de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit **qu'« aucune mesure concernant le recrutement,**

la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° / le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;

2° / le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° / ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés ».



La suspension

La suspension de fonctions prévue à l'article 30 du statut général des fonctionnaires consiste à éloigner provisoirement du service l'agent, titulaire ou non, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La suspension peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

Il s'agit d'une **mesure conservatoire temporaire**, prise avant qu'une sanction disciplinaire soit éventuellement prononcée par l'autorité territoriale ayant le pouvoir

disciplinaire ou une mesure décidée par l'autorité judiciaire et qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire. Du fait de sa nature conservatoire, l'agent suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. La mesure de suspension est une mesure préventive, dictée par l'urgence et l'intérêt du service, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence de l'agent public en cause.

La procédure d'alerte

La procédure d'alerte permet à un agent de signaler à l'autorité chargée de la sécurité et de la protection de la santé des agents du service une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

De même, un membre de la FSSSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a fait usage de la procédure d'alerte, en avise immédiatement l'autorité chargée de sécurité et de la protection de la santé des agents.

Le recours à cette procédure peut être effectué directement par l'agent de manière orale ou via la FSSSCT informée par un agent de la situation de danger grave et imminent.

Dans ce dernier cas, la FSSSCT doit aviser immédiatement l'autorité compétente ou son représentant de la situation dont elle a été informée.

De plus, le signalement doit toujours être inscrit de manière formalisée dans un registre spécial tenu sous la responsabilité de l'autorité chargée de la protection des agents. La FSSSCT est toujours tenue informée de la situation⁽⁶⁾.

Le suivi du signalement

Un suivi de la nature, du nombre et des suites données au signalement (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est mis en place afin d'évaluer les actions mises en œuvre.

La coordination de ce suivi est assurée par le responsable du service prévention, santé et action sociale auprès de la victime et du présumé auteur (rapport annuel à la FSSSCT).

Les données sont conservées par les services de ressources humaines des employeurs publics de manière à assurer la confidentialité tant de la nature précise des faits en cause, que de l'identité des victimes et des auteurs, des actes concernés et des suites données.

(6) Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour la fonction publique territoriale, pour la fonction publique hospitalière article L 4131-1 du code du travail.

La saisine du procureur de la Répu-



L'article 40 du code de procédure pénale prévoit que :

« Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

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. »

Il existe donc une obligation légale de dénonciation. La règle (claire sur le caractère obligatoire et systématique de la saisine du procureur) est toutefois aujourd'hui distinguée de son application.

L'application de l'article 40-2 du code de procédure pénale peut en effet être source de difficultés en raison du pouvoir hiérarchique auquel sont soumis les fonctionnaires. Le fonctionnaire doit-il informer directement le procureur ou peut-il se libérer de cette obligation auprès de son supérieur en lui laissant le soin de saisir le procureur ? Si le supérieur procède à la dénonciation, l'obligation sera satisfaite. S'il ne le fait pas, les tribunaux admettent que la transmission sous forme de rapport au supérieur hiérarchique est de nature à satisfaire à l'obligation de transmission.

Le procureur dispose de l'opportunité des poursuites (article 40-1 du code de procédure pénale), c'est-à-dire qu'il a la charge d'apprécier s'il doit ou non engager une procédure judiciaire à l'encontre d'une personne physique (un particulier) ou morale (une société, une association, une collectivité territoriale), afin qu'elle soit sanctionnée par un tribunal. Afin d'être pleinement informé, le procureur dispose d'un pouvoir de direction de la police judiciaire dans le cadre des enquêtes qu'il lui confie.

Les signalements réalisés et l'établissement d'une procédure par les agents des collectivités locales n'en-

traînent pas systématiquement la saisine d'un tribunal par le procureur. Les choix de politique pénale opérés par le procureur dépendent en effet du nombre et de la gravité des faits, du comportement de l'auteur et de ses éventuels antécédents, mais aussi de la gestion globale de l'ensemble des contentieux qui lui sont soumis.

Les agents ne doivent pas prouver sans contestation possible les faits qu'ils dénoncent : ils ne sont pas tenus de procéder à toutes les investigations. La démonstration des faits revient aux enquêteurs (police et gendarmerie), sous la responsabilité du procureur.

Le secret professionnel – notamment médical – n'est pas applicable dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret (art. 226-14 du code pénal).

Comment saisir directement le procureur ?

Le procureur compétent est, à titre principal, celui du tribunal de grande instance dans le secteur géographique duquel l'infraction a été commise.

(Modèle en annexe)



Tribunaux de grande instance :

Brest

32, rue Denver
CS 91948
29219 BREST CEDEX 2
Tél. 02 98 33 78 00 (standard)

Quimper

48 A, quai de l'Odet
CS 66031
29327 QUIMPER CEDEX
Tél. 02 98 82 88 00 (standard)



Les principes éthiques dans la lutte contre les agissements sexistes le harcèlement sexuel et les violences sexistes

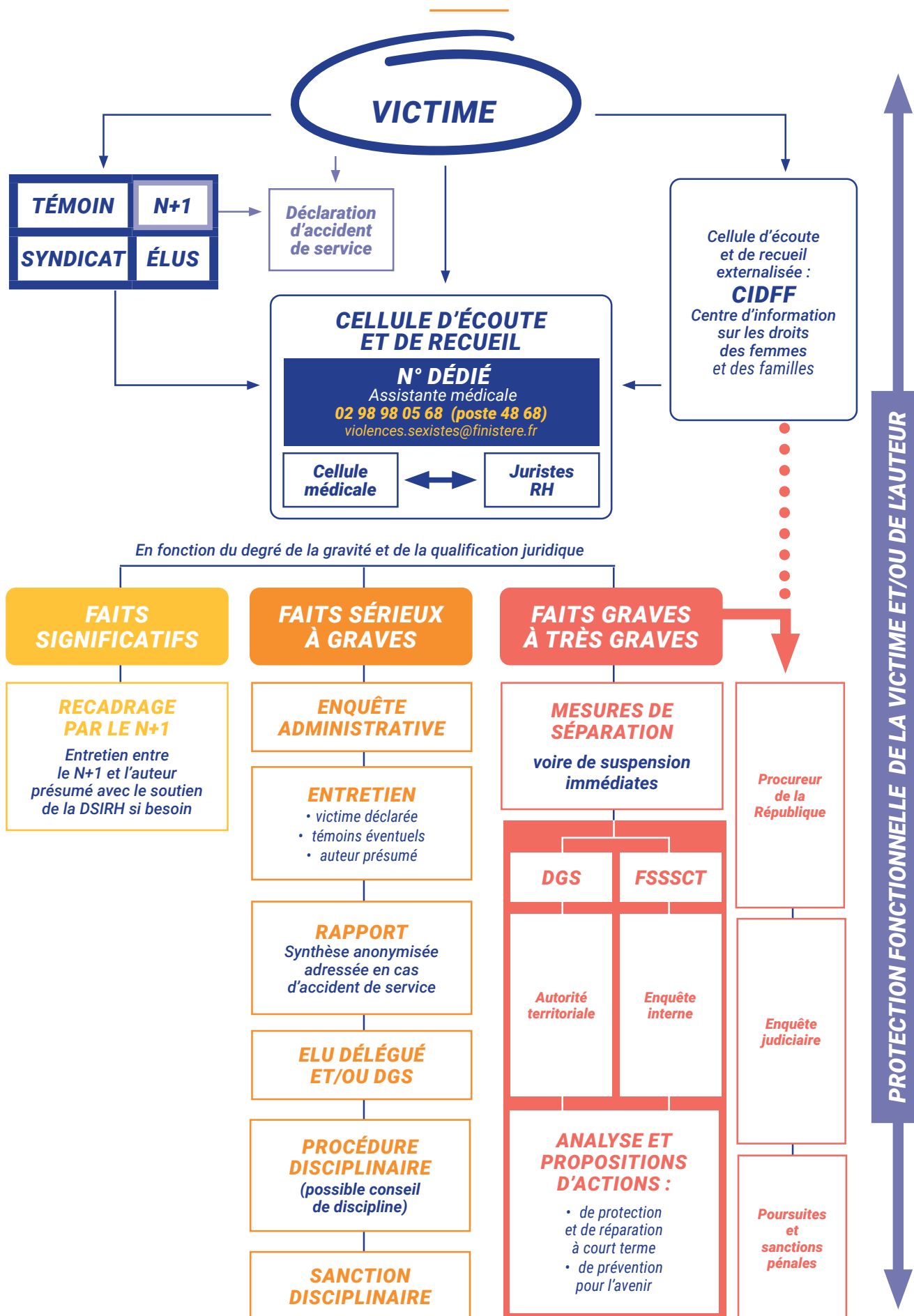
Le présent protocole vise à assurer l'équilibre entre la nécessaire attention due à toute victime déclarée, d'une part, et le respect de la présomption d'innocence également due à tout auteur présumé, d'autre part.

Cet équilibre s'articule autour des principes d'action suivants et chacun doit contribuer :

- **garantir un accueil de qualité**, par des conditions matérielles de nature à rassurer la victime, en s'appuyant sur une approche concertée et pluridisciplinaire (professionnels formés) ;
- **respecter la confidentialité** des informations de manière scrupuleuse ;
- **protéger la victime déclarée, les témoins, ainsi que l'auteur présumé** (par respect de la présomption d'innocence), en restant neutre et en attendant le résultat des investigations pour décider des mesures à prendre, sauf en cas de situation d'urgence ;
- **prendre en considération toutes les demandes** dénonçant des propos et comportements sexistes et sexuels au travail (car elles peuvent apparaître isolément anodines, mais faire sens lorsqu'elles se recoupent dans le temps) ;
- **respecter le libre choix de la victime** dans la limite de l'application de l'article 40 du code de procédure pénale et de la nécessité de ne pas exposer d'autres agents.

(6) Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour la fonction publique territoriale, pour la fonction publique hospitalière article L 4131-1 du code du travail.

FICHE OUTIL N° 2 : SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE DE TRAITEMENT



ANNEXES :

- Fiche de signalement
- Contacts

FICHE DE SIGNALEMENT

Auteur du signalement

Nom et prénom :

Date de naissance :..... Grade :

Téléphone : Courriel :

Service (si différent de celui du signalement) :

Direction / structure :

Fonction :

Date du signalement : . . / . . /20 . .

Service concerné par le signalement

Nom du service :

Nom et prénom du ou de la responsable de service :

Nom, qualité et fonction des personnes concernées et des témoins		
Nom et prénom des personnes concernées	Fonction	Qualité
		Agent de service
		Usager
		Autre
Nom et prénom des témoins	Fonction	Qualité
		Agent de service
		Usager
		Autre

Contacts

Au Département, la DSIRH

Cellule d'écoute et de recueil :

- > ligne directe : **48 68**
- > ligne extérieure : **02 98 98 05 68**
- > courriel : violences.sexistes@finistere.fr

À l'extérieur de la collectivité, le centre d'information sur les droits des femmes et des familles.

Missions :

- accueil et écoute des femmes victimes de violence ;
- informations sur les droits des femmes et des familles ;
- nombreux lieux de permanence dans le Finistère

CIDFF du Finistère :

- > Tél : **02 98 44 97 47**
- > Adresse : **26, rue Fautras - 29200 Brest**

