



**Discrimination, harcèlement :  
le Défenseur Des Droits pointe les manquements de l'État**

La décision cadre du Défenseur Des Droits n°2025-019 en date du 5 février 2025 est porteuse en termes d'accompagnement et de déploiement des dispositifs de signalement de discrimination et de harcèlement sexuel.

Le dispositif d'écoute et de signalement des faits de discrimination et de harcèlement est obligatoire dans la fonction publique à la suite de la modification de la loi portant droits et obligations des fonctionnaires de 2021.

Cette décision rappelle l'importance du non-recours à ce dispositif par manque d'information auprès des agent·e·s mais aussi par manque de formation sur le sujet.

L'information ou la sensibilisation d'une journée n'est pas suffisante pour former les professionnel·le·s et encore moins les directeurs et directrices, en charge bien souvent de ces dossiers.

Cette décision cadre du Défenseur des Droits recommande de renforcer le dispositif actuel, notamment :

- l'enquête doit être déclenchée dans un délai raisonnable (maximum 2 mois).
- la victime présumée doit bénéficier de mesures de protection (en cas de retour de maladie...).
- il est recommandé d'éloigner la personne mise en cause pour préserver la santé et la sécurité de la victime présumée.
- l'audition des victimes et témoins est prévue.
- dans le cadre de l'enquête, les enregistrements clandestins peuvent être pris en compte.
- le rapport d'enquête anonymisé peut être remis aux représentants du personnel avec l'accord de la victime (recommandation n°37).
- la synthèse du rapport d'enquête devrait être donnée à la victime avec les conclusions et les décisions (recommandation n°38).
- l'encadrant qui ne transmet pas un signalement de discrimination peut être sanctionné (n°45).
- la victime est informée des éventuelles sanctions disciplinaires prises à l'encontre de la personne mise en cause (n°47).

Ces recommandations doivent s'orienter vers des changements dans les pratiques et dispositifs de nos établissements (public/privé).

Cela concerne également les dispositifs prévus par le CNG/ARS, en cas de signalements et d'enquêtes internes pour des faits de discrimination et de harcèlement, notamment en ce qui concerne les mesures de protection de la victime présumée, le déclenchement des enquêtes, l'information de la victime présumée en particulier sur les conclusions des enquêtes et les sanctions éventuellement prises...

Le Collectif national des Directrices et des Directeurs de l'UFMICT-CGT appelle la DGOS, le CNG, les ARS et les établissements publics et privés à mettre en œuvre ces recommandations dans les plus brefs délais.

Le CNG a indiqué lors d'échanges bilatéraux avec l'Ufmict-CGT que des mesures nouvelles viendraient à s'appliquer pour renforcer le dispositif existant qui est en deçà des préconisations du défenseur des droits.

Alors que le CCN dispose depuis plusieurs années maintenant d'une F3SCT, il est étonnant qu'on en soit toujours au stade des ajustements alors que les situations de harcèlement, mais aussi de management pathogène et de discrimination se multiplient à l'encontre des directeur·rice·s.

La situation d'isolement du directeur constitue un facteur de risque supplémentaire car elle empêche de prendre appui sur un collectif de travail qui est souvent ressource dans ces situations.

L'autonomie des établissements et la faible propension des ARS à intervenir pour ce qui est souvent renvoyé à des questions d'organisation interne limite les possibilités d'actions des victimes.

Nous notons également une absence de politique de prévention de ces situations. La lutte contre le harcèlement, quelle qu'en soit la nature, devrait être au cœur des stratégies de management.

Car la cohésion des équipes de direction est un des éléments essentiels à la qualité des soins aux patients et de l'accompagnement des personnes dont nous avons la charge.

**[https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=22558](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=22558)**