

## PLAN D'ACTION contre les harcèlements, violences et discriminations *Accompagnement - prévention - transparence - sanction*

### Accompagnement

#### 1. Accompagner les victimes

- **Faciliter** l'accès des victimes aux associations agréées par la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences (MIPROF).
- **Ouvrir** le réseau de psychologues « Écoute Défense » (numéro national et gratuit destiné à répondre au besoin d'écoute, de soutien et d'information des militaires exposés à des situations de stress et de traumatismes psychiques au cours de leurs missions – 08 08 800 321) à l'accueil et à l'écoute de ces victimes.
- Assurer l'**information de la victime** sur ses droits et les suites disciplinaires et professionnelles données à sa plainte.
- Assurer un **suivi de la victime** dans la durée pour veiller au déroulement normal de sa carrière.

#### 2. Mettre en place une cellule « Thémis »

Confier au Contrôleur général des armées la mise en place et la responsabilité d'une cellule Thémis dont la mission, en liaison avec les inspecteurs généraux des armées, sera :

- **d'accueillir les signalements** directs, par mail, par appel de la victime au réseau « Écoute Défense », ou d'un représentant ;
- de se saisir des cas qu'elle viendrait à recenser et dont elle n'aurait pas eu connaissance par saisine directe ou « EVEN-GRAVE » (tout fait mettant en cause, comme auteur ou victime, un personnel militaire ou civil dans une affaire susceptible d'avoir des conséquences au plan pénal, et toute atteinte grave aux personnes et aux biens du ministère ou des établissements publics qui en dépendent ; contraction des termes « Événements graves » : ces messages à destination des autorités supérieures sont rédigés par le commandant de la formation dans lequel l'événement s'est déroulé) ;
- de **traiter ces signalements** en enquêtant indépendamment de la hiérarchie ;
- de recevoir et d'analyser les signalements « EVENGRAVE » ;
- de signaler le cas échéant l'« EVENGRAVE » à l'inspecteur d'armée, l'inspecteur du personnel civil ou aux inspecteurs généraux des armées ;
- de vérifier la mise en œuvre de mesures de protection de la victime ;
- d'accompagner la victime et le commandement pour la définition des suites judiciaires à donner à l'événement ;
- de proposer au pouvoir disciplinaire de prononcer des mesures conservatoires et, le cas échéant, des sanctions ;
- de conduire ou d'accompagner l'enquête en vue de déterminer dans le délai de quatre mois la sanction adaptée, indépendamment de l'éventuelle procédure judiciaire ;
- d'informer la victime et de s'assurer des conditions de la poursuite de son parcours professionnel.

### Prévention

#### 3. Inscrire le harcèlement dans le Code de la défense et le Code du soldat

- Transposer dans le Code de la défense les articles relatifs aux harcèlements moral et sexuel du statut des fonctionnaires.
- Ouvrir un droit à la **protection juridique** pour la victime de faits de harcèlement ;
- Inscrire l'interdit des actes de harcèlement, de discrimination et de violence dans le Code du soldat (à l'usage de tous les militaires de l'armée de terre professionnelle, ce code est un document constitué de onze règles qui définissent les règles de conduite à suivre). Un code similaire sera généralisé au sein du ministère de la Défense.

#### 4. Former, sensibiliser, accompagner

- Mettre en place des actions de formations ciblées relatives aux procédures, droits et obligations des militaires et du personnel civil au profit du commandement, des présidents de catégorie, des référents mixité et des acteurs sociaux,
- Les conseiller et les accompagner lorsqu'ils sont confrontés à ces situations

#### 5. Organiser la mixité dans les infrastructures

- Organiser la mixité du personnel dans les locaux de vie ;
- Prévoir, lors de la rénovation des infrastructures, la séparation des sanitaires et des chambrées.
- À défaut, prendre des mesures alternatives pour éviter de créer des situations de promiscuité favorisant les risques de dérapage.

#### 6. Mettre fin aux discriminations dans les écoles militaires

- Poursuivre la mise en œuvre des plans d'action et décisions des chefs d'état-major pour lutter contre ces discriminations ;
- Poursuivre la surveillance des écoles confiée aux inspecteurs généraux des armées.

## Transparence

#### 7. Communiquer

- Mettre à la disposition le rapport de la mission d'enquête sur les cas de harcèlement, agressions et violences sexuels dans les armées, ainsi que des informations pour l'accompagnement des victimes, sur l'espace intranet et sur le site internet ;
- **Créer** des espaces internet et intranet dédiés à l'information sur les harcèlements, discriminations et violences ;
- **Afficher** les coordonnées de la cellule Thémis du dispositif « Écoute Défense » et des associations agréées sur ces espaces intranet et internet ainsi que dans les bureaux, unités et lieux de vie ;
- Élaborer et **diffuser** un guide relatif aux procédures à appliquer et à la conduite à tenir en cas de harcèlement, discrimination ou violence sexuel(le).

#### 8. Harmoniser la remontée d'information

- Préciser par des directives les **procédures de signalement** de faits, notamment le dispositif EVENGRAVE : description et qualification des faits ; prise en compte des dommages psychologiques dans les dommages subis ; mesures conservatoires pour protéger la victime ; état clair d'avancement de la procédure disciplinaire à la date du signalement.

#### 9. Produire des statistiques

- **Recenser** l'ensemble des signalements, leurs suites disciplinaires et éventuellement judiciaires, les suites professionnelles, auprès des différents services compétents du ministère (commandement, DRH, affaires pénales militaires, prévôté, etc.) ;
- Charger le **Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits**, en lien avec l'**Observatoire de la parité**, de les traiter pour fournir annuellement des statistiques sur les faits de harcèlement et de violence ;
- Insérer ces **statistiques** dans le Bilan social du ministère de la Défense ;
- Présenter ces statistiques aux instances de **concertation et de dialogue social** du ministère.

## Sanction

#### 10. Clarifier la politique disciplinaire

- Harmoniser progressivement les pratiques disciplinaires des armées et services, telles que la proportionnalité des sanctions et les suites professionnelles ;
- Réaffirmer l'indépendance des procédures disciplinaires et pénales ;
- **Appliquer des sanctions de groupe II ou III** (sanctions les plus graves, allant de l'exclusion temporaire des fonctions, à la radiation des cadres et la résiliation des contrats) pour les actes de violence et d'agression sexuelle.
- Prendre et notifier ces sanctions disciplinaires dans le délai maximum de quatre mois suivant le signalement des faits.