

Paris, le 5 septembre 2019

Décision du Défenseur des droits n° 2019-212

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

Vu le code de la défense ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu la circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des comptes publics et du Secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

Saisi par Mme X, engagée au sein du centre de formation initiale des militaires du rang de Y, qui indique avoir fait l'objet d'un harcèlement sexuel de la part d'un collègue dans le cadre de sa formation et se plaint de ne pas avoir été protégée par son employeur ;

Décide de recommander au ministère de la Défense :

- d'octroyer la protection fonctionnelle à Mme X, notamment de lui accorder l'assistance juridique et la réparation des préjudices subis ;
- d'engager une enquête pour déterminer la responsabilité des encadrants dans le préjudice subi par Mme X et en tirer les conséquences sur le plan disciplinaire ;

- de former l'ensemble de la ligne hiérarchique ainsi que les référents de la cellule mixité du centre de formation initiale des militaires du rang de Y à l'identification, la qualification et au traitement des différents types de situations de violences sexuelles et sexistes ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes ;
- de rappeler aux encadrants de proximité l'obligation de signalement des faits de violences sexuelles et sexistes aux autorités supérieures et le principe de « *Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes* » ;
- d'indiquer dans le livret d'accueil ou d'intégration des nouveaux engagés l'interdiction de tels agissements et les risques encourus sur le plan disciplinaire et pénal ;
- d'informer tout agent qui dénoncerait une situation de violence sexuelle ou sexiste de la procédure à suivre et, s'il est victime, de son droit à solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle ;
- d'informer les agents de leur possibilité de demander une sur-expertise médicale dès lors qu'un diagnostic médical est susceptible de leur porter préjudice, telle qu'une inaptitude à servir.

Il demande à être tenu informé des suites réservées à ses recommandations dans un délai de quatre mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

Recommandations en application de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

Rappel des faits

L'attention du Défenseur des droits a été appelée sur les difficultés de Mme X, engagée au sein du régiment de transmission de Z à compter du 1^{er} décembre 2016, qui se plaint d'avoir fait l'objet de faits de harcèlement sexuel de la part de M. A, incorporé au sein du même régiment.

À l'issue d'une courte période durant laquelle elle a eu une relation amoureuse avec M. A, Mme X indique qu'elle a fait l'objet de sa part, pendant plusieurs semaines, de propos à connotation sexuelle et que ces agissements ont été commis devant les membres de la section et ses encadrants.

Mme X a saisi la « cellule mixité » du centre de formation initiale des militaires (CFIM) le 19 janvier 2017, ce qui a donné lieu à une enquête administrative. Par suite, M. A a été sanctionné de 7 jours d'arrêt pour « avoir divulgué à des tiers des informations privées sur l'un de ses camarades », et non pour harcèlement sexuel, ce que conteste la réclamante.

Mme X a fait l'objet d'un ajournement temporaire de formation, à des fins conservatoires, à compter du 16 février 2017, et elle a été placée en congé maladie le 22 février 2017.

Elle a été déclarée définitivement inapte pour raison médicale le 14 mars 2017, et cette décision lui a été notifiée le 21 mars 2017. En conséquence, elle a été rayée des contrôles.

Mme X a sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle le 9 juillet 2019.

Dans le cadre de sa réclamation auprès du Défenseur des droits, la réclamante estime que son employeur n'a pas pris les mesures pour la protéger des faits de harcèlement sexuel et que son éviction de l'armée, outre son caractère brutal, n'était pas justifiée.

Enquête du Défenseur des droits

Par courrier du 22 novembre 2018, le Défenseur des droits a sollicité des explications auprès du ministère de la Défense portant sur les mesures de prévention et de protection mises en place après le signalement de Mme X auprès de la cellule mixité.

Le ministère a transmis ses explications, ainsi que les pièces correspondantes, par courrier daté du 26 février 2019.

Au regard de ces éléments, le Défenseur des droits a estimé utile d'entendre les membres de la cellule mixité du centre de formation initiale des militaires de rang de Y. Une convocation leur a été adressée le 25 avril 2019.

Le 28 mai 2019, s'est présentée à l'audition Mme B, en charge de la cellule mixité de l'armée de terre, assistée de M. C, chef du bureau Données personnelles, surveillance et protection de la direction des affaires juridiques du ministère.

Analyse juridique

L'analyse de la réclamation de Mme X s'inscrit dans le cadre de la compétence du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations.

En effet, le harcèlement sexuel constitue une discrimination ainsi que le rappelle la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui précise dans son considérant 6 : « Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives ».

En droit interne, l'article 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 27 mai 2008 dispose également que « *La discrimination inclut : (...) tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

L'article L. 4123-10-1 du code de la défense, comme l'article 222-33-I-II du code pénal, protège les agents publics des faits de harcèlement sexuel dont ils ou elles pourraient être victimes à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Aux termes de l'article L. 4123-10-1 du code de la défense :

« *Aucun militaire ne doit subir les faits : a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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* ».

Dans une décision du 15 janvier 2014, le Conseil d'État précisait « *qu'il résulte de ces dispositions [celles de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 applicable à la date des faits, identiques à celles de l'article L. 4123-10-1 du code de la défense] que des propos ou des comportements à connotation sexuelle, répétés ou même, lorsqu'ils atteignent un certain degré de gravité, non répétés, tenus dans le cadre ou à l'occasion du service, non désirés par celui ou celle qui en est le destinataire et ayant pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à sa dignité, soit, notamment, lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'une personne qu'elle pense susceptible d'avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à l'encontre de la victime, une situation intimidante, hostile ou offensante sont constitutifs de harcèlement sexuel et, comme tels, passibles d'une sanction disciplinaire* » (CE, 15 janvier 2014, n° 362495).

Les auteurs de faits de harcèlement sexuel peuvent être sanctionnés aussi bien sur le plan pénal que sur le plan disciplinaire. De son côté, l'employeur public peut également voir sa responsabilité engagée par le juge administratif s'il s'avère qu'il n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour prévenir et protéger ses agents de faits de harcèlement sexuel.

➤ Sur la qualification des faits subis par Mme X

En l'espèce, Mme X indique avoir subi, de la part de M. A, les propos suivants : « *Tu n'es qu'un trou, tu ne vaux rien ...* », « *Elle, c'est mon plan cul* », « *J'ai baisé le gros cul de la section* », « *quand je la baise, elle fait des cris* », « *si tu veux me parler, suce ma bite, sinon ferme là* ». Elle fait état de menaces à caractère sexuel : « *Tu verras, il y a tellement de personnes qui vont te passer dessus, tu ne pourras même plus te regarder dans un miroir* ».

M. A a également rapporté auprès du personnel de la section des éléments sur leur vie sexuelle passée.

Ces propos particulièrement dégradants, relatifs à sa vie intime, ont également créé un environnement offensant et hostile puisque certains membres de la section se sont autorisés à avoir des comportements à connotation sexuelle à son égard (propos et claques aux fesses). Mme X indique dans sa demande de protection fonctionnelle du 9 juillet 2019 : « *J'ai reçu une forte claque aux fesses, j'ai compris que leur perception de moi avait changé et qu'on me considérait désormais comme un objet sexuel* ».

Certains propos auraient été accompagnés de gestes violents. Mme X indique dans sa réclamation adressée au Défenseur des droits : « *Il a mis une droite dans le mur à côté de moi* ».

Cette situation qui a perduré pendant plusieurs semaines, entre janvier et février 2017, a eu des répercussions sur l'état de santé de Mme X (troubles du sommeil et de l'alimentation, crises de larmes, arrêt maladie).

Pour le Défenseur des droits, ces faits et propos tenus publiquement, empreints de vulgarité, ont stigmatisé et sali la vie intime de Mme X et ont porté atteinte à sa dignité. Par ailleurs, ils ont créé un contexte offensant et hostile et sont donc constitutifs de harcèlement sexuel au sens des dispositions précitées.

Le ministère de la Défense, dans son courrier du 26 février 2019, n'en disconvient pas.

➤ Sur la responsabilité de l'administration

À ce stade, la question qui se pose est de celle de savoir si l'employeur peut être tenu responsable des agissements de harcèlement sexuel subis par Mme X sur son lieu de travail.

Aux termes de l'article L. 4123-19 du code de la défense, « *des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux militaires durant leur service selon des modalités fixées par un décret en Conseil d'État* ».

Comme le rappelle l'article 1^{er} du décret n° 2018-1286 du 27 décembre 2018 relatif aux conditions d'hygiène et de sécurité destinées à préserver la santé et l'intégrité physique des militaires durant leur service, les dispositions du code du travail relatives à l'obligation de prévention des faits de harcèlement sexuel s'appliquent à l'armée.

La chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé la portée de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement dans un arrêt du 1^{er} juin 2016 : « *Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et psychique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser* » (n°14-19702).

Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour prévenir les faits de harcèlement sexuel ou pour faire cesser ces agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité pour faute peut être engagée devant le juge administratif. La carence de l'administration constitue donc une faute de service et l'administration peut être condamnée pour sa négligence et son inertie (CAA Paris, 28 mars 2017, n° 16PA03037).

Ce point a été rappelé à l'ensemble des employeurs publics, et donc au ministère de la défense, dans la circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des comptes publics et du Secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

En l'espèce, le commandement a diligenté une enquête administrative à la suite de la saisine de la cellule mixité par Mme X. Dans ce cadre, la réclamante et M. A ont été entendus, respectivement les 19 et 20 janvier 2017.

Au regard des éléments du dossier, le Défenseur des droits estime que la manière dont l'enquête a été menée n'a pas permis de prendre en compte la réalité des faits subis par Mme X et, partant, de prendre toutes les mesures appropriées pour la protéger.

S'agissant de l'enquête, la qualification des faits retenue à l'issue de celle-ci de même que l'absence de mise en cause de la responsabilité des encadrants posent question pour le Défenseur des droits.

Sur la qualification des faits : Au terme de l'enquête administrative, la qualification de harcèlement sexuel n'a pas été retenue. En effet, M. A a été sanctionné le 25 janvier 2017 de 7 jours d'arrêt pour « avoir divulgué à des tiers des informations privées sur l'un de ses camarades ».

Le Défenseur des droits considère que cette motivation minimise considérablement la gravité des faits subis par l'intéressée, et donc son préjudice.

En effet, alors que la matérialité des faits et propos à connotation sexuelle a été confirmée par l'enquête de commandement, le motif de la sanction de M. A semble traduire le parti pris retenu par l'administration, à savoir : banaliser les comportements à connotation sexuelle dès lors qu'ils font suite à une relation intime.

Le courrier en date du 15 mars 2018 de M. D, lieutenant-colonel au sein du cabinet du chef d'état-major de l'armée de terre adressé à Mme X illustre ce parti pris puisque selon M. D, l'enquête du commandement du CFIM de Y « [aurait] conclu à la fin précoce, difficilement vécue par [elle-même] d'une relation amoureuse et librement consentie, indépendamment de l'inélégance morale du tiers à l'origine de la rupture ».

Dans un courrier du 17 avril 2018 adressé au Président de la République, Mme X a expliqué combien les termes utilisés par M. D l'avaient totalement « déconcertée et bouleversée ».

Pour le Défenseur des droits, l'« inélégance morale » ne peut bien évidemment être retenue pour qualifier la violence des propos subis par Mme X.

S'agissant de la responsabilité des encadrants de proximité : le Défenseur des droits constate qu'ils n'ont pas été auditionnés alors que Mme X avait indiqué, lors de son entretien avec les membres de la cellule mixité, que certains d'entre eux avaient été témoins des faits de harcèlement sexuel et que l'un d'entre eux avait encouragé M. A dans ces comportements.

Dès lors que les faits se sont produits sur le lieu de travail, il est de la responsabilité de l'employeur de mener une enquête approfondie pour établir la véracité des faits et déterminer la responsabilité de chacun.

En l'espèce, le Défenseur des droits constate que les faits se sont produits sur plusieurs semaines, publiquement, sans que la hiérarchie n'y mette un terme et ne signale les faits au commandement.

Une telle situation met en évidence la responsabilité de la hiérarchie dans la répétition des faits subis par la réclamante et dans la dégradation de son état de santé. C'est pourquoi, le Défenseur des droits estime que le ministère doit enquêter afin de faire toute la lumière sur cette question et le cas échéant, en tirer les conséquences en mettant en œuvre son pouvoir de sanction.

Il est en effet essentiel que le principe de « *Tolérance zéro* » s'applique aux encadrants qui du fait de leur inertie, de leur complaisance ou pire de leur encouragement ont pu rendre possible la commission et la poursuite de violences sexuelles ou sexistes sur le lieu de travail.

Bien qu'aujourd'hui le ministère reconnaisse la matérialité des faits de harcèlement sexuel, ainsi que cela ressort de son courrier du 26 février 2019, le Défenseur des droits constate que la sanction prononcée à l'encontre de M. A est loin d'être suffisante pour exonérer l'administration de sa responsabilité. Ainsi, les lacunes de l'enquête administrative n'ont pas permis à l'administration de protéger Mme X comme elle aurait dû l'être, en tant que victime de harcèlement sexuel.

Sur les mesures d'accompagnement prises par le CFIM de Y pour protéger Mme X

Le CFIM n'a pas reconnu Mme X en tant que victime de harcèlement sexuel. Cela a eu pour effet que les mesures d'accompagnement qui ont été prises se sont avérées insuffisantes pour assurer sa protection en matière de santé.

Il ne peut pas être contesté que l'état de santé de Mme X s'est fortement dégradé à compter de février 2017. Elle a été placée en arrêt maladie du 21 février 2017 au 22 mars 2017.

M. F, commandant en second du CFIM de Y, a constaté que : « *l'EVI X doit se reconstruire moralement et physiquement suite aux épreuves traversées durant sa formation* » (mail du 21 février 2017 produit par le ministère lors de l'audition du 28 mai 2019).

Si le ministère de la Défense fait valoir qu'il a accordé une prise en charge médicale à Mme X, celle-ci ne s'est pas concrétisée par un soutien psychologique qui aurait peut-être permis à Mme X de traverser cette période difficile. En effet, le Défenseur des droits relève que dès le 21 février 2017, le médecin responsable du centre médical des armées de W a sollicité une expertise psychiatrique pour déterminer le niveau de classement SIGYCOP de Mme X et son aptitude à l'engagement.

Le 14 mars 2017, l'expert médical a estimé que l'état psychique de Mme X correspondait, selon le barème SIGYCOP, à P = 5, ce qui a conduit à la déclarer inapte définitivement à servir, alors qu'au moment de son engagement en décembre 2016, son état psychique était classé P = 0.

À la suite de cet avis, Mme X a été évincée de l'armée et ce de façon définitive vu le niveau de classement retenu pour son état psychique. Or, cette décision a entraîné un préjudice moral important au regard de l'attachement que Mme X portait à l'armée, d'autant qu'elle n'a pu valablement la contester.

En effet, Mme X n'a pas été informée de la possibilité de demander une sur-expertise médicale, alors que l'article 21 de l'arrêté du 20 décembre 2012 relatif à la détermination et au contrôle de l'aptitude médicale à servir des personnels militaires prévoit qu'« *un candidat à l'engagement ou un militaire peut demander au service de santé de armées à bénéficier d'une sur-expertise médicale s'il conteste, dans un délai de deux mois, un diagnostic susceptible de lui porter préjudice, un profil médical ou une conclusion en matière d'aptitude médicale* ».

Interrogé sur ce point, le ministère argue de l'absence d'obligation d'information pour l'administration. Le Défenseur des droits estime cette explication peu convaincante. Il considère que le ministère devrait, compte tenu des conséquences défavorables que peuvent avoir de telles décisions sur la carrière des agents, leur permettre d'avoir accès à cette information.

En application du principe d'aménagement de la charge de la preuve applicable en matière de discrimination, posé notamment à l'article 4 de la loi du 27 mai 2008, il appartenait au ministère de démontrer que la dégradation de l'état de santé de la réclamante était justifiée par des considérations indépendantes des faits qu'elle a subis durant sa formation.

Eu égard à la chronologie des faits et à l'évolution du classement de Mme X entre décembre 2016 et mars 2017, le Défenseur des droits estime que l'absence de sur-expertise ne permet pas d'exclure le lien de causalité entre les faits subis par la réclamante en janvier et février 2017 et la décision d'inaptitude.

C'est pourquoi, il ne peut partager la position du ministère, développée dans sa réponse du 26 février 2019, à savoir qu'« *aucun élément en [sa] possession ne permet toutefois et en l'état de considérer que les faits sanctionnés seraient en tout ou partie à l'origine de cette inaptitude médicale* ».

En conséquence, le Défenseur des droits considère que le ministère n'a pas satisfait à son obligation de sécurité en matière de protection de la santé de Mme X, en méconnaissance de l'article L. 4123-19 du code de la Défense.

Enfin, le Défenseur des droits constate également que Mme X n'a pas été soutenue par le CFIM de Y après la décision d'inaptitude définitive pour raison médicale, prononcée le 14 mars 2017. Dans sa réclamation, la réclamante précise qu'elle n'a pas été reçue par l'assistance sociale, alors qu'elle en avait fait la demande pour préparer sa sortie de l'armée. En effet, elle craignait de se retrouver sans logement, ce qui s'est effectivement produit.

Il importe également de relever que cette décision d'inaptitude définitive a été d'autant plus difficile à accepter pour Mme X que M. A a quant à lui été maintenu dans son régiment sans jamais avoir été sanctionné pour les faits de harcèlement sexuel qu'elle a pourtant subis.

Au contraire, M. A aurait été conforté dans son attitude. À ce stade, il faut en effet rappeler que Mme X a porté plainte pour des faits de viol en réunion à l'encontre de ce dernier, qui auraient été commis quelques jours après son éviction de l'armée. L'enquête pénale est en cours auprès du TGI de W.

Partant, Mme X doit pouvoir bénéficier de la protection fonctionnelle, prévue par l'article L. 4123-10 du code de la défense qui dispose que :

« Les militaires sont protégés par le code pénal et les lois spéciales contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les menaces, violences, harcèlements moral ou sexuel, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils peuvent être l'objet. L'État est tenu de les protéger contre les menaces et attaques dont ils peuvent être l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. Il est subrogé aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées aux victimes ».

Cette disposition établit à la charge du ministère et au profit des militaires, lorsqu'ils ou elles sont victimes de harcèlement sexuel à l'occasion de leurs fonctions, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé que pour des motifs d'intérêt général, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée.

En l'espèce, dès lors que les faits contestés se sont produits pendant que Mme X était engagée, et qu'aucun motif d'intérêt général ni aucune faute personnelle de sa part ne peuvent être invoqués, le Défenseur des droits estime que le bénéfice de la protection fonctionnelle doit lui être accordé.

Selon la circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des comptes publics et du Secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique : « *La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :- de prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ; - d'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions. - de réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques* ».

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le Défenseur des droits recommande au ministère de la Défense :

- d'octroyer la protection fonctionnelle à Mme X, notamment de lui accorder l'assistance juridique et la réparation des préjudices subis ;
- d'engager une enquête pour déterminer la responsabilité des encadrants dans le préjudice subi par Mme X et en tirer les conséquences sur le plan disciplinaire ;
- de former l'ensemble de la ligne hiérarchique ainsi que les référents de la cellule mixité du centre de formation initiale des militaires du rang de Y à l'identification, la qualification et au traitement des différents types de situations de violences sexuelles et sexistes ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes ;
- de rappeler aux encadrants de proximité l'obligation de signalement des faits de violences sexuelles et sexistes aux autorités supérieures et le principe de « *Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes* » ;
- d'indiquer dans le livret d'accueil ou d'intégration des nouveaux engagés l'interdiction de tels agissements et les risques encourus sur le plan disciplinaire et pénal ;
- d'informer tout agent qui dénoncerait une situation de violence sexuelle ou sexiste de la procédure à suivre et, s'il est victime, de son droit à solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle ;
- d'informer les agents de leur possibilité de demander une sur-expertise médicale dès lors qu'un diagnostic médical est susceptible de leur porter préjudice, telle qu'une inaptitude à servir.

Jacques TOUBON