

# Charte institutionnelle de promotion du respect, de la bienveillance et de la prévention des violences, discriminations et harcèlements.

19 novembre 2025

## Préambule

L'EPDSAE affirme son attachement aux principes de respect, de dignité, de bienveillance et d'égalité entre toutes et tous. Cette charte fixe les valeurs, les règles et les dispositifs de prévention, d'accompagnement et de protection mis en œuvre au sein de l'établissement afin de prévenir et traiter toute forme de violence, discrimination, harcèlement ou agissement sexiste.

## Objectifs

- Promouvoir un climat de travail respectueux et bienveillant.
- Prévenir les actes de violence, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes.
- Garantir l'écoute, la protection et l'accompagnement des victimes et des témoins.
- Mettre en place des procédures claires de signalement, d'instruction et de sanction.
- Former et sensibiliser l'ensemble des personnels.

## Champ d'application

La présente charte s'applique à toutes les personnes intervenant au sein de l'EPDSAE : agents titulaires, contractuels, stagiaires, intervenants extérieurs, bénévoles et partenaires dans l'exercice de leurs missions.

## Définitions

**Harcèlement moral** : agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale du salarié ou de compromettre son avenir professionnel (Code du travail, art. L.1152-1).

**Harcèlement sexuel** : propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, ou toute pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle, portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante (art. L.1153-1).

**Discrimination** : Constitue une discrimination toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'âge, l'état de santé, le handicap, les opinions, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les activités syndicales, la religion... et ayant pour effet de compromettre l'égalité de traitement en

matière d'embauche, de formation, de rémunération, d'évolution ou de rupture de contrat (Code du travail, art. L.1132-1).

Agissement sexiste : 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. (Code du Travail, art. L.1442-2-1).

Incivilité : Manque aux règles élémentaires de la vie en société (respect, collaboration, politesse, courtoisie, savoir vivre...) qui crée un inconfort important dans le milieu de travail et de fait peut engendrer un climat délétère, un retentissement sur le moral des agents.

## Principes fondamentaux

1. **Tolérance zéro** à l'égard des violences, discriminations et harcèlements.
2. **Protection de la victime** prioritaire : confidentialité, non-représailles, soutien.
3. **Impartialité et diligence** dans le traitement des signalements.
4. **Protection fonctionnelle** : l'administration soutient ses agents dans le cadre de leurs fonctions sauf en cas de faute personnelle détachable.
5. **Parcours d'accompagnement** : accès à l'écoute, soutien psychologique, aide juridique, mesures conservatoires.
6. **Responsabilisation des encadrants** : rôle actif dans la prévention, la détection et la prise en charge.

## Engagements de la Direction Générale de l'EPDSAE

Convaincue que la bienveillance et le respect mutuel sont les fondements d'un collectif de travail solide, la Direction générale de l'EPDSAE prend les engagements suivants pour protéger, accompagner et valoriser l'ensemble de ses professionnels :

- Promouvoir le respect et la bienveillance dans l'ensemble des relations professionnelles, afin de garantir un climat de travail apaisé et constructif.
- Prévenir et combattre toute atteinte à la dignité des personnes, en luttant activement contre le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes, les discriminations et toute forme de violence au travail.
- Assurer à chacun un environnement de travail sûr, inclusif et respectueux, favorable au bien-être, à la qualité de vie au travail et à la reconnaissance des compétences.
- Favoriser la parole et l'écoute en créant les conditions pour que chaque professionnel puisse signaler une situation de difficulté ou de violence sans crainte de stigmatisation ni de représailles.
- Mettre à disposition des dispositifs concrets de protection et d'accompagnement : la protection fonctionnelle, le dispositif VIDHAS de signalement, la désignation de référents harcèlement et égalité, ainsi qu'une cellule d'écoute et de soutien.
- Garantir un traitement diligent, impartial et confidentiel de chaque alerte, dans le respect des droits et de la dignité de toutes les parties concernées.
- Renforcer la prévention par la formation et la sensibilisation, afin que l'ensemble des professionnels soit informé, outillé et mobilisé pour agir face aux risques psychosociaux et aux situations de violence.
- Reconnaître la responsabilité de chacun, en rappelant que la prévention et la promotion de la bienveillance relèvent d'un engagement collectif, mais aussi de comportements individuels responsables.

- Valoriser les initiatives et attitudes positives contribuant à la solidarité, à l'entraide et à la cohésion au sein des équipes.
- Évaluer régulièrement les dispositifs de prévention et en assurer l'amélioration continue, en lien étroit avec le dialogue social et les représentants du personnel.

## Rappel des bonnes pratiques

### 1. Respect et dignité

Adopter une attitude respectueuse envers tous (collègues, personnes accompagnées, partenaires).

Bannir les propos ou comportements discriminatoires (racisme, sexisme, moqueries, humiliations).

Préserver la confidentialité des informations personnelles et professionnelles.

### 2. Communication et relations de travail

Saluer, remercier et utiliser un langage courtois en toutes circonstances.

Écouter activement sans interrompre.

Privilégier le dialogue direct en cas de désaccord ou d'incompréhension.

Donner et recevoir des critiques de manière constructive, centrée sur les faits et non sur la personne.

### 3. Collaboration et esprit d'équipe

Favoriser l'entraide et la coopération.

Partager les informations utiles et les bonnes pratiques.

Valoriser le travail collectif autant que les réussites individuelles.

Savoir demander de l'aide et en proposer quand cela est nécessaire.

### 4. Responsabilité et professionnalisme

Respecter les horaires, engagements et délais.

Assurer la qualité du travail et se conformer aux procédures établies.

Se former régulièrement et actualiser ses compétences.

Agir en toutes circonstances avec intégrité, loyauté et impartialité.

### 5. Prévention des conflits et bien-être au travail

Prévenir et signaler les comportements inacceptables (harcèlement, violence, incivilités).

Exprimer ses besoins ou difficultés dans un cadre respectueux.

Contribuer à maintenir un climat de travail serein et bienveillant.

Savoir s'excuser en cas de maladresse et rechercher la conciliation.

### 7. Engagement collectif

Respecter les règles de vie au travail.

Participer activement à la qualité de vie au sein de l'établissement.

Promouvoir une culture du respect, de l'écoute et de la bienveillance.

## Les comportements inacceptables

Peuvent être considérés comme inacceptables et constitutifs de manque de respect, de harcèlement ou de violence, les comportements suivants :

- Insultes, moqueries, humour déplacé et rumeurs.
- Remarques déplacées dans le cadre du travail, brimades, hurler, jurer...
- Critiques sur le mode de vie ou le physique.
- Réflexions désobligeantes, agissements hostiles : sarcasmes, pressions, menaces, chantage,
- Volonté de déstabilisation de l'agent : empêcher la personne de s'exprimer, critiquer systématiquement son travail.
- Retrait sans motif du poste de travail des tâches qui y étaient précédemment affectées.
- L'humiliation, la disqualification en présence ou non d'un tiers.
- Geste agressifs (claquer une porte, taper du poing sur une table...) ou Violences physiques
- Manquer de savoir vivre : bousculer, ignorer, refus de saluer, tourner le dos...

## Dispositifs de signalement et d'accompagnement

1. **Dispositif VIDIHAS** (dispositif de recueil et traitement des actes de Violence, Discrimination, Harcèlement et Agissements Sexistes) :

- L'EPDSAE met à disposition des agents un circuit de signalement simple, accessible et sécurisé (formulaire interne, courriel dédié... disponibles sur l'intranet).
- Les signalements peuvent également être effectués par écrit, par courrier électronique ou via la saisine du CSE.

2. **Protection fonctionnelle** :

- L'établissement accordera la protection fonctionnelle aux agents concernés dans les conditions prévues par la réglementation (prise en charge des frais de défense, mesures de protection, accompagnement administratif), sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions. (La procédure et les formulaires sont disponibles sur l'intranet).

3. **Accompagnement et soutien** :

- Accès à une cellule d'écoute et de soutien psychologique.
- Information et orientation vers des conseils juridiques.
- Mesures conservatoires possibles : modification d'affectation temporaire, aménagement d'horaires, séparation des acteurs concernés.

4. **Procédure disciplinaire** :

- Le cas échéant, instruction administrative et ouverture d'une procédure disciplinaire ou transmission aux autorités judiciaires selon la gravité des faits.

## Prévention et formation

- Mise en place d'un plan annuel de prévention (formations, modules de sensibilisation, ateliers sur la bientraitance et la gestion des conflits).
- Rappel régulier des procédures de signalement et des contacts utiles (affichage, intranet, réunions d'équipe).
- Formation spécifique pour les encadrants sur la détection des signes de harcèlement et sur la conduite à tenir.

## Non-représailles

Toute personne ayant, de bonne foi, signalé ou témoigné d'une situation protégée bénéficie d'une protection contre toute forme de représailles. Les représailles sont elles-mêmes susceptibles de sanctions disciplinaires.

## Suivi, évaluation et reporting

L'établissement communique annuellement un bilan des signalements et des actions menées (nombre de signalements, types de mesures, actions de prévention réalisées), respectant la confidentialité à travers le rapport social unique.

La charte fera l'objet d'un examen régulier (au moins tous les 2 ans) et sera adaptée en fonction des retours d'expérience et de l'évolution des textes.

Entrée en vigueur : 01/01/2026

La présente charte entre en vigueur après approbation par la direction de l'EPDSAE et information de l'ensemble des personnels.