



MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

Liberté
Égalité
Fraternité

CELLULE TOLÉRANCE

ZÉRO

DU MINISTÈRE DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

La violence, la discrimination, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes ne sont pas tolérables au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE). Le MEAE s'engage à écouter, à protéger et accompagner les victimes, et à sanctionner les auteurs.

Depuis novembre 2020, le MEAE a mis en place une cellule d'écoute unique : Tolérance zéro (CTZ). Elle est placée auprès de la secrétaire générale et est réglementée par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 et l'arrêté du 30 novembre 2020. Elle a pour rôle de recueillir les signalements, d'évaluer les faits portés à sa connaissance ainsi que d'assurer un suivi et un accompagnement.



01 RECUEILLIR LES SIGNALEMENTS

Afin de recueillir les signalements, la cellule Tolérance zéro a mis en place une adresse mail générique

tolerance.zero@diplomatie.gouv.fr

et un numéro de téléphone unique :

+33 6 20 28 65 39

(joignable également par WhatsApp).

Tous les agents du ministère (titulaires, contractuels, agents de droit local, stagiaires, vacataires, volontaires

internationaux, collaborateurs extérieurs et occasionnels), en France comme à l'étranger, sont invités à saisir la cellule d'écoute qu'ils soient témoins ou victimes d'agissements répréhensibles.

Dans tous les cas, les informations portées à la connaissance de la cellule sont strictement confidentielles, et l'anonymat de l'auteur ou de l'auteurice du signalement est conservé s'il ou elle en fait la demande.



02 ÉVALUER LES FAITS PORTÉS À SA CONNAISSANCE

3 CAS DE FIGURES PEUVENT SE PRÉSENTER.

CAS 1

Le signalement fait l'objet d'un classement sans suite par la CTZ :

- demande de conseil ou d'informations ;
- abandon de procédure par le signalant ;
- fait hors champ de compétence de la CTZ.

CAS 2

Sans être un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou d'un agissement sexiste, les faits justifient néanmoins des mesures d'accompagnement, d'apaisement ou de conciliation. Il peut en effet y avoir une souffrance au travail que peut expliquer un management défaillant ou inapproprié. Dans ce cas, des solutions doivent être recherchées avec l'accord de l'agent :

- pour les situations qui ne sont pas trop dégradées, une solution est recherchée avec le supérieur hiérarchique et le recours éventuel à un médiateur ;
- pour les situations plus complexes, la CTZ saisit la DRH.

CAS 3

Il y a suspicion d'actes de violence, de discrimination, d'harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes :

1. la DRH est saisie par la cellule Tolérance zéro ;
2. une enquête administrative est conduite de façon indépendante soit par le supérieur hiérarchique, soit par la Direction des ressources humaines, soit par l'Inspection générale des Affaires étrangères ;
3. l'auteur ou l'auteurice du signalement, la personne mise en cause et les témoins sont auditionnés ;
4. des mesures conservatoires peuvent être décidées pendant le temps de l'enquête : suspension de l'auteur présumé ou de l'auteurice présumée des faits, protection fonctionnelle de l'auteur ou de l'auteurice du signalement ;
5. le rapport d'enquête constatant les faits est remis au Service des affaires juridiques internes (SAJI). Il procède à la qualification juridique des faits matériellement établis. Ce rapport est transmis à la DRH.



03 ASSURER UN SUIVI ET UN ACCOMPAGNEMENT

Une réunion mensuelle à laquelle participe l'inspectrice générale des affaires étrangères, la directrice des ressources humaines, le chef du service des Affaires juridiques internes et la référente écoute de la CTZ, assure le suivi des suites données aux faits signalés.

Mesures pouvant être prises

- Rappel des responsabilités par le chef de poste ou de service.
- Rappel des responsabilités par la DRH.
- Convocation par la DRH.
- Médiation et/ou conseil.
- Coaching.
- Accompagnement personnalisé (hors coaching).
- Mutation dans l'intérêt du service.
- Départ anticipé de l'auteur des faits.

Dans les cas plus graves, une procédure disciplinaire est engagée. Les sanctions s'échelonnent du blâme ou de l'avertissement à la mise à la retraite d'office.

À tout moment de la procédure, le SAJI peut faire un signalement au procureur de la République en application de l'article 40 du Code de procédure pénale.

Protection et information des agents impliqués

L'administration peut accorder la protection fonctionnelle à la victime. Les personnes visées par les signalements ayant donné lieu à une enquête administrative sont informées des conclusions de l'enquête et des suites éventuelles.

Les auteurs des signalements sont informés des suites éventuelles même lorsque le dossier est classé sans suite. Les témoins et le collectif sont aussi informés des conclusions de l'enquête et des suites lorsque c'est possible et dans le respect de l'anonymat.

QUELQUES CHIFFRES

En 2022,
la cellule a traité

189

signalements
individuels concernant

109

situations différentes.

70 %

des signalements
ont concerné les postes
à l'étranger et

30 %

l'administration
centrale.

Les présomptions
de violences sexuelles
ou sexistes ont représenté

10 %

des signalements
caractérisés par
la cellule en 2022.

Sur les

80 %

de signalement
au titre du harcèlement
moral après caractérisation

5 %

relevaient de la
présomption
d'harcèlement moral.

**AU TOTAL, AU MOINS UNE SUITE A ÉTÉ DONNÉE
À 91% DES SIGNALEMENTS DONT LA DRH A ÉTÉ
SAISIE EN 2022.**