



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA RELANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat
général

LUTTE contre les VIOLENCES faites aux FEMMES

**Guide : comprendre et agir
contre les violences sexistes
et sexuelles au travail**



BERCY
INCLUSIF

Ce guide est le fruit d'un travail collectif piloté par **la délégation à la diversité et l'égalité professionnelle** avec l'expertise de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), les représentants diversité des directions, le médecin coordonnateur national, la conseillère technique nationale de service social, ainsi que deux assistantes de service social.

Celles et ceux qui ont bien voulu consacrer du temps à la rédaction et à la relecture de ce guide soient ici remerciés.

La Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) a notamment pour mission de définir un plan national de formation des professionnels sur les violences faites aux femmes.

Elle est mobilisée par des acteurs institutionnels publics et privés afin de participer à la conception d'outils de sensibilisation et de formation pour améliorer le repérage et la prise en charge des femmes victimes de violences.

Éditorial



Contre les violences faites aux femmes, nous nous engageons !

Ce guide s'inscrit dans le cadre du plan égalité professionnelle femmes-hommes, mais il va au-delà car il est de notre responsabilité de prévenir et d'éviter les violences faites aux femmes au travail qui sont intolérables. Les violences faites aux femmes sont graves et peuvent affecter profondément celles et ceux qui en sont victimes. Nous avons un devoir d'agir. Il est d'abord destiné à outiller les actrices et les acteurs des ressources humaines et les cadres pour prévenir, identifier et faire face à des situations de violences sexistes et sexuelles au travail. Ils ont en effet une responsabilité essentielle dans leur prise en charge. Il est important qu'ils disposent des outils adaptés.

Ce guide est accessible à tous les agents car ce sujet nous concerne toutes et tous. Le collectif de travail, les collègues, l'entourage, ont un vrai rôle à jouer, d'accompagnement et de soutien. Ils trouveront, dans ces pages, des éléments pour mieux comprendre et aider la victime.

Ce guide est le résultat d'un travail collectif animé par la délégation à la Diversité et l'Égalité professionnelle du SG, auquel ont participé toutes les directions ainsi que le médecin coordonnateur national, la conseillère technique nationale de service social et deux assistantes de service social. La Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) a apporté son expertise. Je souhaite les remercier de cette précieuse collaboration.

La vocation de ce document est de présenter les différentes formes d'agissements sexistes et de violences sexistes et sexuelles afin de mieux prendre en charge les victimes et de lutter de manière efficace et durable contre ces situations insoutenables.

Il analyse :

- les agissements sexistes et les différentes formes de violences sexistes et sexuelles au travail ;*
- la stratégie du harceleur ou de l'agresseur ;*
- l'impact des violences sexistes et sexuelles et leurs conséquences sur la victime ;*
- la prise en charge des victimes dans notre administration.*

Nous avons choisi de nous arrêter plus particulièrement sur deux éléments sous forme de focus :

- les différents types de harcèlement : sexuel, moral ou cyber-harcèlement ;*
- les conséquences sur la vie professionnelle des violences au sein du couple.*

Sur ce dernier sujet, Bercy est attaché à tenir compte de tous les types de violences, même celles qui ont leurs origines en dehors de la sphère professionnelle.

Cette politique s'inscrit dans le cadre plus large de la politique gouvernementale qui a fait de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et la prévention de toutes les violences faites aux salariés sur leur lieu de travail un chantier prioritaire.

Ce guide a un rôle préventif. Il témoigne de l'engagement de nos ministères. Je souhaite ainsi rappeler que nous sommes collectivement impliqués dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et que toutes les situations, quelles qu'elles soient, doivent être traitées. Mais soyons clairs : les agissements fautifs doivent aussi être sanctionnés.

Cette version actualisée est publiée à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2021. Mais ce combat est un impératif 365 jours sur 365 !

Marie-Anne Barbat-Layani
*Secrétaire générale des ministères
économiques et financiers*

Sommaire

Éditorial	4
Préambule	7
Les violences sexistes et sexuelles au travail : de quoi parle-t-on ?	7
I. Les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles au travail : quelles définitions, quelles sanctions ?	10
A. Les agissements sexistes	10
B. L'outrage sexiste	12
C. Les violences sexistes et sexuelles	13
D. Focus sur le harcèlement.....	17
II. Les stratégies du harceleur/agresseur	24
L'emprise a pour conséquence de paralyser la volonté de la victime.....	24
III. L'impact des violences sexistes et sexuelles pour la victime et leurs conséquences.....	26
A. Au moment des violences	26
B. Après les violences	26
C. L'impact des violences au sein du couple sur la vie professionnelle	29
D. Injures publiques	30
IV. Le repérage et la prise en charge des victimes au sein des ministères économiques et financiers	31
A. Repérer et identifier une situation de violences et premier contact.....	31
B. Le signalement.....	32
C. L'orientation des victimes.....	33
D. Le rôle du responsable hiérarchique ¹⁶	33
E. Le rôle de l'entourage professionnel.....	34
F. Les voies de recours	35
Annexe1	37
Annexe 2 Bibliographie.....	38
Annexe 3 Fiche de signalement	39
Annexe 4 Notes	41

Préambule

Les violences sexistes et sexuelles au travail : de quoi parle-t-on ?

La France a adopté la définition des violences faites aux femmes, établie par la Convention européenne dite d'Istanbul¹ (ratifiée le 4 juillet 2014).

« La violence à l'égard des femmes doit être comprise comme une violation des droits de l'Homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée. »

La Convention d'Istanbul précise :

« La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation. »

Les violences sexistes et sexuelles au travail font partie intégrante des violences faites aux femmes. Selon une étude de l'Insee intitulée « Cadre de vie et sécurité », publiée en 2016², 6 % des agressions sexuelles interviennent dans la sphère professionnelle et 11 % des gestes déplacés sont subis sur le lieu de travail³.

En 2014, une enquête du Défenseur des droits a établi qu'en France 20 % des femmes actives indiquent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle, une proportion stable depuis 1991.

20 % des Français déclarent également connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Cette enquête montre que seuls trois cas de harcèlement sexuel au travail sur dix sont rapportés à la hiérarchie et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. Les auteurs de ces actes sont le plus souvent des collègues, puis l'employeur ou le supérieur hiérarchique. Seulement 5 % des cas ont été portés devant la justice. Dans 40 % des cas rapportés, la résolution s'est effectuée au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi.⁴

Les hommes comme les femmes peuvent être victimes de violences sexistes et sexuelles. Toutefois, les données et études nationales et internationales montrent que les victimes de violences sexistes et sexuelles sont majoritairement des femmes. Les femmes sont trois fois plus souvent victimes de violences sexuelles.

Dans 98 % des cas, les auteurs des violences sexistes ou sexuelles sont des hommes⁵.

Les violences sexistes ou sexuelles (harcèlement, agression, viol...) recouvrent des situations dans lesquelles une personne [ayant « autorité » ou non] impose à autrui un ou des comportement(s), un ou des propos (oraux ou écrits), à caractère sexuel. La notion de consentement est très importante.

LA NOTION DE CONSENTEMENT

- Tout acte sexuel doit être consenti par les deux partenaires.
- Le consentement peut être verbal ou non verbal.
- Le silence ne vaut pas consentement.
- Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement.
- Le consentement doit être donné par la personne elle-même.

Il n'y a pas consentement si :

- il est donné par un tiers ;
 - la personne n'a pas la capacité de consentir (à titre d'exemple, la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues, de médicaments) ;
 - si elle a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale.
-
- Une personne peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre.
 - Une personne peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer ensuite son refus de poursuivre. Le consentement peut être retiré à tout moment.

Dans toutes les situations de violences, il s'agit d'un rapport de domination et de prise de pouvoir du harceleur/agresseur sur la victime. Il n'y a aucune réciprocité dans cette relation. Le harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire, il veut s'imposer et imposer ses désirs, ses choix, et ne tient pas compte du refus de l'autre. Il nie la victime. Les violences sexistes et sexuelles portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à sa dignité et à son intégrité physique et psychologique.

Les violences sexistes ou sexuelles dans le cadre professionnel peuvent prendre différentes formes : réflexions inappropriées ou dégradantes, injures, attouchements, harcèlement moral et/ou sexuel, affichage d'images pornographiques, chantage sexuel, gestes et propos à connotations sexuelles sans consentement, envoi de messages à caractère pornographique ou non (insistance pour inviter quelqu'un,...), envoi de messages répétés non sollicités, exigence d'un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion, agression physique, menace, etc.

Il existe un continuum des multiples formes de violences sexistes et sexuelles qui englobe notamment les agissements sexistes, l'outrage sexiste, le harcèlement, les agressions sexuelles et le viol.

I. Les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles au travail : quelles définitions, quelles sanctions ?

Les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles au travail trouvent leur fondement dans le sexisme, notion qui regroupe à la fois des croyances et des comportements qui tendent à stigmatiser ou à délégitimer les femmes en raison de leur sexe.

Récemment, plusieurs lois ont accentué la lutte contre ces manifestations du sexisme, qu'elles soient en apparence anodines ou non. Les différents types d'actes et de comportements violents fondés sur le sexe (violences sexistes) ou à connotation sexuelle (violences sexuelles) sont réprimés par la loi et passibles de sanctions disciplinaires et pénales.

Cette première partie détaillera l'ensemble des manifestations du sexisme au travail et les peines qui y sont associées. Une attention particulière sera portée sur les différentes formes de harcèlement.

D'après le baromètre BVA sur l'état du sexisme au travail - Étude réalisée sur la base de 110 organisations en 2021 : En France, huit femmes sur dix seraient confrontées au sexisme au travail.

A. Les agissements sexistes

Les agissements sexistes se définissent comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe. Ils peuvent s'inscrire dans un sexisme « ordinaire », bien qu'en apparence anodin, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, d'inférioriser les femmes de façon insidieuse, voire en apparence « bienveillante ».

La loi du 17 août 2015 a introduit la notion d' « agissements sexistes » et la loi du 8 août 2016 a notamment renforcé ces dispositions.

Selon l'article L.1142-2-1 du Code du travail :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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. »

Les agissements sexistes sont également détaillés dans le statut général des fonctionnaires selon l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

« [...] *Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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 [...].* »

Les agissements sexistes sont le reflet d'un sexisme ordinaire présent et souvent banalisé dans le milieu professionnel. C'est un terreau qui facilite et légitime les inégalités.

80 % des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes, avec des répercussions sur la confiance en soi, la performance et le bien-être au travail.⁶

Le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le sexisme dans le monde du travail, publié en février 2016, relève plusieurs manifestations du sexisme ordinaire au sein du milieu professionnel :

- les remarques et blagues sexistes : elles dissimulent le sexisme sous le masque d'un humour unilatéral qui est imposé à l'autre. Par exemple, les blagues sexistes sur les blondes qui sont présentées comme idiotes et écervelées par essence ;
- l'incivilité, l'irrespect, le mépris : ils sont souvent adressés aux individus d'un même sexe, et constituent une des formes de sexisme hostile. Par exemple : ne pas donner la parole ou interrompre les propos tenus par une femme, refuser de saluer une collègue femme ou de lui serrer la main, contester l'autorité d'une collègue ou supérieure hiérarchique du fait de son genre ;
- les interpellations familières : elles font subir à l'individu, qui en est l'objet, une forme de paternalisme infantilissant. Par exemple : « ma belle », « ma jolie », « cocotte », « la miss » ;
- la police des codes sociaux de sexe : elle oblige les individus à se conformer aux stéréotypes de sexe à travers des injonctions, de simples remarques des collègues, etc. Par exemple : commenter le physique (« compliments ») et a fortiori critiquer une femme du fait de son apparence physique, de son style ou de sa silhouette car elle n'est pas dans les codes féminins ou traiter un homme de « femmelette » car il n'aurait pas les codes de la virilité ;
- la complémentarité des compétences : elle consiste à attribuer à un sexe un registre de compétences unique ou stéréotypé et freine ainsi l'accès à certaines fonctions ou activités. Cette complémentarité est une composante du « sexisme bienveillant ». Par exemple : les femmes seraient « plus humaines », « plus à l'écoute » et les hommes « plus solides », « plus synthétiques dans leurs raisonnements ». Une femme qui exerce des responsabilités serait « un homme ».

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment modifiée par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prohibe les agissements sexistes. L'auteur (collègue, collaborateur ou supérieur hiérarchique) qui adopte de tels agissements peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur. Par ailleurs, l'agent.e victime de tels agissements ne peut subir de mesures de représailles en raison du fait qu'il/elle aurait subi ou refusé de subir de tels faits, ou qu'il/elle aurait exercé un recours hiérarchique ou une action en justice.

Les 3 formes de sexisme existantes :

- sexisme ordinaire : Celui qu'on ne voit plus : remarques et blagues sexistes
- sexisme bienveillant : Celui qui part d'une bonne intention et pourtant contribue à maintenir des stéréotypes
- sexisme hostile : Celui qui méprise : incivilité, irrespect et mépris adressés aux individus d'un même sexe et qui fragilise le sentiment de compétence

B. L'outrage sexiste

L'outrage sexiste consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui lui porte préjudice. L'acte doit porter atteinte à la dignité de la victime, en raison de son caractère dégradant ou humiliant, ou l'exposer à une situation intimidante hostile ou offensante.

Il peut s'agir de commentaires à connotation sexuelle à une collègue de bureau, la poursuivre, ou lui faire des propositions sexuelles.

Institué par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'outrage sexiste est une infraction qui peut être punie d'une contravention de 4e classe (750 €). En cas de circonstances aggravantes (notamment lorsque l'outrage est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions), l'amende peut être portée à 1500 € (contravention de 5e classe).

Au 30 juillet 2020, les services de police et de gendarmerie ont enregistré environ 1 750 infractions pour outrages sexistes depuis l'instauration de la loi.

C. Les violences sexistes et sexuelles

Les formes de sexisme les plus extrêmes, c'est-à-dire les actes de violences sexistes et sexuelles, peuvent exister au sein du milieu professionnel. Elles peuvent donner lieu à des poursuites disciplinaires, mais aussi à des poursuites pénales.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui l'exerce après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. L'appréciation de l'existence et de la gravité de la faute est laissée à l'autorité hiérarchique. Les sanctions disciplinaires sont classées en 4 groupes :

- premier groupe : avertissement / blâme ;
- deuxième groupe : radiation au tableau d'avancement / abaissement d'échelon / exclusion temporaire (durée maximale 15 jours) / déplacement d'office ;
- troisième groupe : rétrogradation / exclusion temporaire (3 mois à 2 ans) ;
- quatrième groupe : mise à la retraite d'office / révocation.

Il lui appartient aussi d'apprécier l'opportunité des poursuites judiciaires.

En cas de condamnation pénale, l'administration ne s'interdit en rien de tirer toutes les conséquences de la matérialité des faits établie par une juridiction, pour instruire un dossier disciplinaire à l'encontre de l'agent condamné.

1. L'injure non publique à caractère sexuel ou sexiste

L'injure non publique concerne l'injure prononcée soit :

- par son auteur à sa victime sans qu'aucune tierce personne ne soit présente (par exemple dans un SMS) ;
- devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts (liens professionnels), que la victime soit présente ou non.

Selon l'article R624-4 du Code pénal :

« *L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, ou de leur orientation sexuelle est punie de l'amende prévue par les contraventions de la 4e classe (750 € d'amende maximum).* »

Exemple : une insulte lancée lors d'une réunion interne est non publique, car prononcée devant un nombre restreint de personnes appartenant à une même structure ou communauté d'intérêt. Ainsi, dire lors d'une réunion « travailler avec madame X, cette greluche ? Jamais de la vie » est passible d'une condamnation pour injure.

2. Diffusion de messages contraires à la décence⁷

Selon l'article R 624-2 du Code pénal :

« *Le fait de diffuser dans des lieux publics des messages contraires à la décence est puni de l'amende prévue par les contraventions de 4e classe (750 € d'amende maximum).* »

« *Est puni de la même peine le fait, sans demande préalable du destinataire, d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages.* »

Exemple : il y a « diffusion de messages contraires à la décence » lorsque la messagerie de la structure est utilisée pour l'envoi de courriels à caractère pornographique.

3. L'exhibition sexuelle

Selon l'article 222-32 du Code pénal :

« *L'exhibition sexuelle est un comportement consistant à montrer tout ou partie de son corps dénudé, dans un lieu public ou privé mais accessible à la vue du public, de façon délibérée ou relevant de la simple négligence.* »

L'exhibition sexuelle est punissable d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Situation vécue : un agent a eu, à quatre reprises, un comportement d'exhibitionnisme sexuel envers une de ses collègues dans les locaux de l'unité (vestiaire et bureaux). En dépit des protestations de sa collègue, l'agent n'a pas cessé ses gestes déplacés.

Les agissements de l'agent constituent un grave manquement au devoir de correction.

Sanction disciplinaire : exclusion temporaire de fonctions de 4 mois dont 2 mois avec sursis.⁸

4. La captation d'image et la diffusion d'image

Selon l'article 226-1 du Code pénal :

« *[Est puni] le fait, au moyen d'un procédé quelconque, de porter volontairement atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :*
- *en captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;*
- *en fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé.* »

La peine maximale encourue est d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

La publication, par quelque voie que ce soit, d'un montage réalisé avec les paroles ou l'image d'une personne sans son consentement est punissable d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Exemple : la prise d'images dans les toilettes du service au moyen d'un téléphone portable ou encore la réalisation et la diffusion de montages à caractère sexuel.

5. Le harcèlement

Le harcèlement se caractérise par le fait d'**imposer à une personne une conduite abusive** qui peut porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement peut prendre différentes formes : moral, sexuel, téléphonique et cyber-harcèlement.

Voir page 17 le focus sur les divers types de harcèlement.

6. Les agressions sexuelles

Selon l'article 222-22 du Code pénal :

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

La jurisprudence précise « les atteintes sexuelles » : il peut s'agir de caresses ou d'attouchements de nature sexuelle sur une des cinq parties du corps suivantes : **les seins, les fesses, la bouche, le sexe et les cuisses.**

Depuis 2013, et selon l'article 222-22-2 du Code pénal,

« Constitue également une agression sexuelle, le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers. »

La peine maximale encourue pour les agressions sexuelles est de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Lorsqu'elles ont été commises par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, elles sont punies de 7 ans d'emprisonnement et de 100 000 € d'amende.



Quelques précisions

- « La contrainte » : cela suppose l'existence de pressions physiques ou morales. Par exemple, elle peut résulter de l'autorité qu'exerce l'agresseur sur la victime.
- « La menace » : lorsque la victime craint des ennuis personnels, sociaux ou familiaux ou du chantage (promotion, menaces de mutation, refus de formation, etc.).
- « La surprise » : lorsque, par exemple, l'agresseur pose les mains sur les seins de la victime alors qu'elle est concentrée sur son travail et n'a pas vu son collègue arriver, ou fait un baiser sur la bouche au moment de faire la bise. Poser ses mains sur les fesses d'un-e collègue constitue une agression sexuelle.

7. Le viol

Le viol est un crime.

Selon l'article 222-23 du Code pénal :

« *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.* »

Tout « acte de pénétration sexuelle » est visé : pénétration buccale, vaginale, anale, par le sexe, par le doigt, par un objet.

La peine encourue est de 15 ans de réclusion criminelle. La peine peut être portée à 20 ans de réclusion criminelle si le viol est commis avec une ou plusieurs circonstances aggravantes (voir ci-après).

Circonstances aggravantes

Constituent une circonstance aggravante du viol et des agressions sexuelles les situations ou faits suivants :

- si l'acte a été commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- si l'acte a été commis à raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime ;
- si la victime était particulièrement vulnérable (due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse) ;
- si la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits par internet ;
- si l'acte a été commis par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants ;
- si l'acte a été commis par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité ou un ex conjoint, un ex- concubin ou un ex- partenaire pacsé



LES DÉLAIS DE PRESCRIPTION (cas général)

Les délais de prescription ont été modifiés par la loi du 27 février 2017 et varient en fonction du type d'infraction :

- Pour les contraventions (injure et diffusion de messages contraires à la décence), le délai est d'un an.
- Pour les délits (harcèlement sexuel, exhibition sexuelle, captation d'image et diffusion d'image, agression sexuelle), le délai est de six ans.
- Pour les crimes (viol), le délai est de vingt ans.

NB : le harcèlement est considéré comme une infraction d'habitude, c'est-à-dire commise de façon répétée sur une période plus ou moins longue. Dans ce cas, le délai de six ans commence à partir du dernier acte constitutif d'un harcèlement

D. Focus sur le harcèlement

1. Le harcèlement sexuel et le harcèlement sexuel assimilé

Le Code pénal français distingue deux modalités de harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel et le harcèlement sexuel assimilé.

Selon l'article 222-33 I du Code pénal, issu de la loi du 6 août 2012 :

« *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle e 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.* »

Le harcèlement sexuel repose sur la répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle. Un seul acte ne suffit pas, commettre des actes à deux reprises suffit. La condition de répétition est essentielle pour caractériser le délit.

En revanche, selon l'article 222-33. II du Code pénal :

« *Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* »

Dans ce cas, un seul acte suffit. Le caractère répétitif des agissements dénoncés n'est plus indispensable, mais l'unique action du harceleur doit revêtir un certain degré de gravité (pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle).

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a permis de définir plus précisément mais également de façon large le délit de harcèlement sexuel. Elle aggrave les peines maximales encourues et réprime les discriminations commises à l'encontre des victimes de harcèlement sexuel. Enfin, elle a renforcé la prévention du harcèlement sexuel dans le monde professionnel.

L'auteur de harcèlement sexuel peut encourir des sanctions :

- **pénales** : le harcèlement sexuel et le harcèlement sexuel assimilé sont tous deux punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.



Circonstances aggravantes

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis notamment par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

- sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de l'auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

L'auteur de harcèlement sexuel pourra être condamné à verser à sa victime des dommages-intérêts, en réparation du préjudice moral causé.

- **disciplinaires** : Le harcèlement sexuel constitue en outre une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction disciplinaire en vertu de l'article 6 ter du statut général des fonctionnaires.



Quelques précisions concernant la définition

- La notion de non consentement est essentielle pour définir le harcèlement sexuel.
- « Imposer » : cela signifie que les agissements du harceleur sont subis et non désirés par la victime. Il n'est pas nécessaire d'exprimer un refus par des mots, « un silence permanent face aux agissements ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou un.e supérieur.e hiérarchique »⁹ sont considérés comme une absence de consentement.

- Il y a répétition à partir de deux faits, peu importe le délai écoulé entre les deux.
- Les propos peuvent prendre des formes verbales, non verbales ou écrites.
- Les comportements peuvent prendre diverses formes : la proximité physique ainsi que des attouchements (main sur l'épaule, dans les cheveux), des contacts intentionnels mais qui passent pour accidentels, des contacts physiques imposés (taper sur les fesses, chatouiller, pincer, bloquer contre un mur).
- «... à connotation sexuelle » : signifie que les paroles ou attitudes n'ont pas à être expressément sexuelles, elles peuvent être porteuses de sous-entendus, d'allusions, d'évocations imagées, etc.
- « Dignité » : cette notion suppose de tenir compte de la subjectivité de chacun ; ce qui est tolérable pour certain-e-s est ressenti comme une offense ou une humiliation pour d'autres.
- « Acte de nature sexuelle » : cela signifie pénétration mais aussi attouchements, caresses, baisers, etc.

**Exemples de comportements qui, répétés,
peuvent constituer du harcèlement sexuel**

Des plaisanteries obscènes, grivoises, sexistes	Des questions sur la vie sexuelle
Caresser les épaules, les cheveux, les mains	Des regards insistants
Des demandes sexuelles explicites	Des actes sexuels mimés
Des remarques sur le physique ou la tenue	Des jeux de langue
Mise en évidence d'images, d'objets à caractère sexuel ou pornographique	



LA DIFFÉRENCE ENTRE SÉDUCTION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Le jeu de la séduction a pour règles le respect, la réciprocité et l'égalité. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques.

À l'inverse, le harceleur ne cherche pas à séduire, il veut imposer ses choix. Il ne tient pas compte du refus de l'autre. Il nie l'autre. La victime se sent mal à l'aise, humiliée, nerveuse, en colère.

Le harcèlement sexuel est très souvent accompagné de harcèlement moral. En effet, lorsque l'auteur sent que la personne résiste, il passe souvent au harcèlement moral pour exercer sa domination.

Responsabilité de l'employeur et du supérieur hiérarchique

C'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée. Il peut avoir à réparer le préjudice sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil. Par ailleurs, il peut être sanctionné dès lors que sa position hiérarchique lui imposait d'agir pour faire cesser ces agissements.

2. Le harcèlement moral

Selon l'article 222-33-2 du Code pénal :

« [Le harcèlement moral est] le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

L'auteur peut encourir des sanctions :

- pénales : le harcèlement moral est un délit pénal puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (article 222-33-2 du code pénal).

- disciplinaires : le harcèlement moral, aussi bien dans le code du travail (article L. 1152-1 et suivants) que dans le statut général des fonctionnaires (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) peut être « passible d'une sanction disciplinaire ».



Quelques précisions

- « Des propos ou comportements » : les propos peuvent être oraux ou écrits (mots, mails...) et les comportements sont variés. Ils peuvent être présentés comme des « blagues » ou des « taquineries ».
- « ...répétés ... » : un acte pris isolément, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral, dès lors que la répétition est la condition essentielle pour que le délit soit constitué. Il y a répétition à partir de deux faits.

Exemples de comportements qui, répétés, constituent du harcèlement moral

Dénigrement, brimades	Critique injustifiée
Humiliation publique	Mesure vexatoire
Tâches dévalorisantes	Agressivité
Privation d'outils de travail	Avertissements infondés
Pression disciplinaire	Déclassement

- « Une dégradation des conditions de travail » : ces agissements ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail, sans que l'élément intentionnel de l'auteur des faits ne soit requis. Le harcèlement est constitué indépendamment de l'intention de son auteur et doit pouvoir être constaté de manière objective (exemples : retrait de mission, modifications arbitraires des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail...)
- « ...à ses droits et à sa dignité » : ces agissements réduisent les droits de la victime, soit directement, soit par une autocensure de celle-ci (droit de se déplacer, d'exercer son travail, de porter un certain type de vêtement, etc.). La dignité de la personne ciblée par du harcèlement moral est également entamée parce que la personne est réduite au statut d'individu-objet, de victime ou de personne inférieure.

- « Compromettre son avenir professionnel » : le harcèlement provoque un mal-être profond qui affecte l'efficacité de la victime, sa motivation, son autonomie, sa confiance en elle. Cela peut conduire à un absentéisme répété, des arrêts maladies, une mobilité forcée, etc.

À noter que le harcèlement moral peut être exercé par des supérieur.e.s hiérarchiques (harcèlement vertical descendant), des subordonnés (harcèlement vertical ascendant) mais également par des collègues (harcèlement horizontal).

Situation vécue : Un agent a eu, à l'égard d'un de ses collègues, de même grade et exerçant des missions similaires, un comportement relevant du harcèlement moral, en le dénigrant, le fragilisant, et le rabaissant systématiquement, critiquant ouvertement à la fois son physique et ses compétences professionnelles. Il a adopté à son encontre une attitude provocante, mêlant aux insultes écrites des propos insidieux, de manière régulière et répétée. Il l'a, de plus, écarté de la vie du service en faisant notamment de la rétention d'informations professionnelles.

Sanction disciplinaire : exclusion temporaire de fonctions de 13 mois dont 12 avec sursis¹⁰.

3. Le harcèlement téléphonique et cyber-harcèlement

Selon l'article 222-16 du Code pénal :

Les appels téléphoniques malveillants réitérés, les envois réitérés de messages malveillants émis par la voie des communications électroniques ou les agressions sonores en vue de troubler la tranquillité d'autrui sont punis d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Le harcèlement téléphonique et le cyber harcèlement sont punis d'un an d'emprisonnement de 15 000 € d'amende.

Exemple : transmission de courriels non sollicités et/ou malveillants, transmission de messages négatifs directement à la victime, transmission de virus par courrier électronique, diffusion de rumeurs par courriel, appels téléphoniques répétés, etc.



LE LIEN ENTRE HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

On distingue deux liens entre harcèlement et discrimination :

- Le harcèlement discriminatoire lié au sexe : lorsque le harcèlement est lié au critère de discrimination de sexe.

Exemple : des actes de gestion ou de *management* défavorables en raison du sexe, une dégradation des conditions de travail après un congé maternité, etc.

- La discrimination de la victime suite à un refus ou à une plainte pour harcèlement sexuel :

Selon l'article 225-1-1 du Code pénal :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel... ou témoigné de tels faits, y compris... si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

La discrimination est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Exemple : mettre à l'écart un.e agent.e ayant subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel.

4. Le harcèlement d'ambiance au travail

Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables

Depuis une affaire jugée en 2015, le Conseil des prud'hommes reconnaît désormais le harcèlement sexuel d'ambiance comme une nouvelle forme de harcèlement sanctionnable.

Il peut s'agir par exemple de gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne, d'environnement de travail tolérant des blagues à caractère sexuel, de chantage sexuel ou d'envoi de messages à caractère pornographique.

II. Les stratégies du harceleur/agresseur

Dans l'immense majorité des cas, l'auteur de violences sexistes ou sexuelles est un homme. On ne peut pas définir de profil type du harceleur ou de l'agresseur sexuel : tous les âges et toutes les catégories professionnelles sont concernés.

Dans la plupart des situations, l'auteur est tout à fait conscient des actes qu'il commet. Il est rarement atteint de troubles psychiatriques. Il est totalement responsable de ses comportements et propos.

L'agresseur met en place et développe des stratégies visant à assurer sa domination sur la victime, à assurer son impunité et à continuer les violences sexuelles. La victime peut se trouver alors sous son emprise et avoir des difficultés à réagir face aux violences.

L'emprise a pour conséquence de paralyser la volonté de la victime.

Les stratégies présentées ci-après sont les plus fréquemment utilisées.

Le harceleur/agresseur utilise tout ou partie de ces stratégies :

- il instaure un climat de confiance avec la victime : proposition d'aide pour les missions ou travail à accomplir, parler de sujets non professionnels relevant de la vie privée ;
- il utilise l'isolement physique, stratégie idéale pour agresser sans risque. Il fait tout pour éviter la présence de témoins. Il cherche à se retrouver seul avec la victime dans des endroits clos, à l'abri des regards ;
- il est imprévisible : il fait alterner des périodes d'accalmie et des périodes de pression, menaces, chantage et/ou violences psychologiques, physiques et verbales. Il impose le silence notamment en menaçant la victime de représailles sur sa vie professionnelle, voire personnelle ;
- il est expert pour « monter » les autres collègues contre la victime : il répand des rumeurs, l'humilie en public, la dévalorise dans son travail. Il nuit à sa réputation professionnelle et/ou personnelle. Il divulgue des faux secrets sur la victime. Tout ceci pour entraîner un phénomène de rejet des autres collègues ;
- il crée ainsi un isolement professionnel et social pour la victime. Il l'isole du groupe pour deux raisons :
 - pour éviter qu'elle ne révèle les actes de violences sexuelles, notamment de harcèlement dont elle est victime ;

- pour discréditer et décrédibiliser les paroles de la victime.
- il la dévalorise, tant sur son travail que sur sa vie personnelle ;
- il est manipulateur : il se rend insoupçonnable et se présente sous son meilleur jour auprès de ses collègues et de sa hiérarchie ;
- il reporte systématiquement la responsabilité de ses actes sur sa victime. Il trouve toujours d'excellentes justifications, notamment les soi-disant attitudes, paroles ou tenues vestimentaires de la victime. Il se fait passer le plus souvent pour la victime de sa victime ;
- il la culpabilise.

Le seul responsable est l'agresseur.

Aucune tenue, aucune parole ou aucun comportement ne justifie les violences sexistes ou sexuelles.

III. L'impact des violences sexistes et sexuelles pour la victime et leurs conséquences

Les stratégies des agresseurs/harceleurs affectent les victimes au moment des violences, mais aussi sur le long terme. Les conséquences sont plurielles.

A. Au moment des violences

Que se passe-t-il pour la victime au moment des violences sexuelles ?

Une situation de violences sexuelles (harcèlement, attouchements, agression sexuelle, viol, etc.) est un événement traumatique. Cet événement crée chez la victime, au moment des violences, un stress extrême et des réponses émotionnelles incontrôlables. Ce stress entraîne un risque vital cardiovasculaire et neurologique. Des mécanismes psychiques se mettent en place et entraînent pour la victime :

- une anesthésie psychique et physique : la personne peut être dans l'incapacité de parler, de bouger. Elle est tétanisée, immobile. Elle reste silencieuse ;
- une amnésie partielle : elle peut-être dans l'incapacité de se souvenir de tout ce qui s'est passé. Elle a des « trous de mémoire » ;
- une impression d'être spectatrice d'elle-même ;
- une mémoire traumatique émotionnelle : certaines scènes et certaines impressions ou sensations négatives sont stockées dans la mémoire de la victime mais elles ne sont pas traitées et analysées par son cerveau.

Ainsi, la victime peut apparaître comme confuse, son comportement peut sembler surprenant et ses propos contradictoires.

B. Après les violences

Les violences sexuelles ont des conséquences psychologiques et psychiques pour la victime mais aussi des conséquences sur sa santé physique et sur sa vie sociale et professionnelle.

Le syndrome de stress post-traumatique¹¹

C'est un trouble anxieux sévère qui survient en réaction à tout événement considéré comme traumatique. Après des violences sexistes et sexuelles, selon son histoire personnelle, la victime peut développer des troubles de stress post-traumatique.

Le syndrome de stress post-traumatique (SSPT) se manifeste par les symptômes suivants :

- La victime revit en permanence la scène traumatique sans pouvoir s'y opposer, ce qui se traduit par des flash-back et des cauchemars générateurs d'angoisse et de colère.
- La victime tente d'éviter - volontairement ou involontairement - toute situation ou tout facteur déclenchant ou toute personne qui pourrait lui rappeler l'agression vécue.
- La victime est fréquemment aux aguets et en état d'hyper vigilance, ce qui l'empêche de se concentrer et de mener à bien ses activités, et entraîne irritabilité, insomnie et épuisement nerveux. Cet état d'hyper vigilance est permanent, même lorsque le danger est absent.
- La victime développe des phobies, des troubles obsessionnels compulsifs (TOC) et des conduites addictives (alcool, drogues, tabac, psychotropes, etc.).

Le syndrome de stress post-traumatique survient après un délai variable et peut persister des années après l'événement. Ces conduites et ces états sont responsables de sentiments de culpabilité et d'une vulnérabilité accrue face à l'agresseur.

Exemples de troubles psychiques suite à des violences sexuelles

Dépression	Troubles du sommeil
Problèmes alimentaires - anorexie, boulimie	Comportements addictifs, alcool, médicaments, stupéfiants
Etat suicidaire	Troubles de la personnalité

Les violences sexuelles ne sont pas seulement responsables de troubles psychiques, elles retentissent aussi sur la santé physique. Les victimes développent souvent des symptômes physiques de fatigue intense, maux de tête, infections urinaires, douleurs de dos,...

Les études montrent que les personnes qui ont subi des violences sexuelles développent, plus souvent que les autres, des maladies graves.

Les conséquences au plan familial et/ou relationnel sont parfois très lourdes : repli sur soi, irritabilité, refus d'invitation...

Les conséquences sur la vie professionnelle sont nombreuses : retards fréquents, absences répétées, manque de confiance en soi, défaut de motivation, perte de mémoire, difficultés de concentration, etc...

Impact des violences sexistes et sexuelles sur la victime

(Schéma réalisé par la Miprof mai 2017)



C. L'impact des violences au sein du couple sur la vie professionnelle

Les violences dans le couple touchent tous les milieux. En moyenne, chaque année, on estime que 213 000 femmes âgées de 18 à 75 ans sont victimes de violences graves, physiques et/ou sexuelles, de la part de leur ancien ou actuel partenaire¹².

Les violences qui se déroulent dans la sphère privée ont des répercussions lourdes sur le milieu professionnel. Repérer et orienter les victimes de violences conjugales vers des acteurs/actrices spécialisé.es (médecin de prévention, assistant.e.s de service social, etc.) est essentiel. Le collectif de travail (supérieur.e.s hiérarchiques, responsables ressources humaines mais aussi collègues) est souvent le mieux placé pour repérer les signes. Il a le devoir de réagir.

1. Les violences au sein du couple peuvent prendre des formes variées

Les formes de violences au sein de la famille ou du couple sont multiples et peuvent coexister. Leurs manifestations peuvent être les suivantes (liste non exhaustive):

- verbales : injures, cris, menaces sur elle et sur les enfants
- physiques : bousculades, coups, brûlures, strangulations, séquestrations, etc.
- psychologiques : intimidations, humiliations, dévalorisations, chantages affectifs, interdictions de fréquenter des amis, la famille, etc.
- sexuelles : agressions sexuelles, viols, pratiques imposées, etc.
- économiques ou administratives : contrôle des dépenses, des moyens de paiement, interdiction de travailler, privation de la carte d'identité, etc.

2. Les impacts des violences au sein du couple sur l'agent.e

L'agent.e victime de violences conjugales vit quotidiennement dans un environnement, insécurisant et dévalorisant. Même si il/elle peut se sentir en sécurité sur son lieu de travail, cette situation aura souvent des conséquences sur sa vie professionnelle.

Au-delà des conséquences décrites dans le chapitre précédent, la vie professionnelle de la victime est impactée : retards fréquents, absences répétées et/ou non prévues, manque de confiance en soi, défaut de motivation, perte de mémoire et difficultés de concentration, refus de nouer des relations. L'agresseur/harceleur peut également venir chercher l'agent.e victime devant son travail tous les jours, l'empêcher de sortir avec ses collègues et ainsi maintenir son emprise.

Ces comportements sont la conséquence directe des violences au sein du couple, qui s'étend jusqu'à la sphère professionnelle de la victime.

Face à ces difficultés professionnelles et les changements d'attitudes, ses supérieur.e.s et ses collègues doivent se poser la question de l'existence de violences au sein du couple.

Ils peuvent jouer un rôle essentiel dans le repérage de ces violences et orienter la victime vers des professionnels à l'intérieur ou à l'extérieur des ministères.

D. Injures publiques

L'injure publique est une injure pouvant être entendue ou lue par un public. Les personnes susceptibles d'être témoins de l'injure peuvent ne pas être liées par une communauté d'intérêt. C'est le cas des injures prononcées en pleine rue, entre automobilistes par exemple, publiées dans un journal ou sur un site internet.

Les propos tenus sur un réseau social peuvent aussi être considérés comme une injure publique. Selon le verrouillage choisi par le détenteur du compte, les propos tenus peuvent être accessibles à tout internaute ou à un cercle plus ou moins restreint d'amis. Si les propos tenus sont diffusés sur un compte accessible à tous, l'injure est une injure publique (exemple : injures à l'encontre de la hiérarchie ou d'agents à travers tous types des réseaux sociaux).

Le fait qu'une injure ait été prononcée dans un lieu fermé n'en fait pas forcément une injure non publique. Ainsi, une injure créée dans une cour d'immeuble, parce qu'elle peut être entendue par tous les occupants (qui ne se connaissent pas forcément) et leurs invités, est une injure publique.

La loi du 29 juillet 1881 (article 33) détermine la sanction en matière d'injure publique envers des particuliers. Celle-ci est de 12 000 euros et la peine peut être portée à six mois d'emprisonnement et 22 500 euros d'amende si ces injures comportent un caractère discriminatoire.

IV. Le repérage et la prise en charge des victimes au sein des ministères économiques et financiers

Le milieu professionnel est un lieu où la victime doit trouver une écoute, de l'aide et un soutien. L'encadrement, les services de ressources humaines et les collègues jouent un rôle essentiel dans le repérage et l'orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles. Grâce à eux, elles pourront être prises en charge par des professionnels aux compétences spécifiques et complémentaires.

A. Repérer et identifier une situation de violences et premier contact

L'identification d'une situation de violences est essentielle, et n'est pas toujours aisée.

En effet :

- les victimes peuvent avoir tendance à intérioriser leurs souffrances et refuser l'aide proposée ;
- les situations de violences et notamment de harcèlement ne sont pas toujours faciles à repérer.

Il convient donc d'analyser les situations au cas par cas, en prenant en compte un faisceau d'indices concordants. Les collègues et les responsables hiérarchiques doivent ainsi être attentifs à certains signes et changements d'attitudes brutaux, inhabituels ou disproportionnés d'un membre de leur équipe. Les conséquences des violences sont détaillées dans le chapitre III.

Après que la victime a fait état de violences sexistes et sexuelles, le premier échange est très important : certaines paroles et attitudes tant de la hiérarchie que de ses collègues peuvent l'aider.

- faire preuve de disponibilité et organiser l'entretien avec la victime dans un endroit le plus confidentiel possible ;
- ne pas banaliser ou minimiser les faits et encourager la parole de la victime ;

- déculpabiliser la victime en lui signifiant qu'aucune attitude de sa part ne justifie une agression ;
- rappeler que les actes et les paroles dénoncés sont interdits et punis par la loi ;
- l'informer qu'elle peut déposer plainte auprès d'un commissariat ou d'une gendarmerie ;
- l'informer qu'elle peut se rapprocher des services internes compétents (supérieur.e hiérarchique, services ressources humaines, médecine de prévention, institutions représentant.e.s du personnel, etc.) afin d'être accompagnée et orientée ;
- lui communiquer le numéro 3919, plateforme d'accueil, d'écoute et d'orientation à l'attention des femmes victimes de violences et de leur entourage. Le numéro est gratuit, anonyme et accessible 7j/7.

À dire à la victime

- « La loi interdit les violences »
- « Vous n'y êtes pour rien »
- « L'agresseur est le seul responsable »
- « Vous pouvez être aidée »
- « Appelez le 3919 pour être informée de vos droits et connaître les associations d'aide près de chez vous »

B. Le signalement

Si vous êtes victime ou témoin de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, d'agissements sexistes, vous pouvez effectuer un signalement :

Au ministère :

- Contacter Allodiscrim/Allosexism en ligne sur allodiscrim.wethics.eu
- Renseigner la fiche de signalement (cf annexe 3 du Guide)

En dehors du ministère :

- Appeler le 3919, et pour les personnes malentendantes/ sourdes et muettes, envoyer un SMS au 114
- Accéder au portail de signalement des violences sexuelles et sexistes du ministère de l'intérieur, service accessible 7j/7, 24h/24 :

www.signalement-violences-sexuelles-sexistes.gouv.fr

Pour obtenir plus d'informations : <https://arretonslesviolences.gouv.fr>

C. L'orientation des victimes

Dans les ministères économiques et financiers, les victimes doivent savoir qu'il existe, au sein des services, des interlocuteurs qui ont les moyens d'agir pour les protéger et faire respecter leurs droits.

L'agent.e doit considérer sa hiérarchie comme le premier interlocuteur lorsqu'il souhaite voir un comportement cesser. Si le/la supérieur.e direct est mis en cause, l'échelon immédiatement supérieur doit être saisi. Une fiche de signalement est à disposition des agent.e.s.¹³ L'administration peut également être informée de la situation par le CHSCT, le/la médecin de prévention, l'assistant.e de service social, ou un.e représentant.e du personnel.

Différents acteurs/actrices peuvent intervenir dans le parcours de la victime de violences sexistes ou sexuelles sur son lieu de travail.¹⁴

La prise en charge de la victime est assurée par la mise en réseau d'un ensemble d'acteurs/actrices : le/la chef.fe de service secondé.e par son assistant.e de prévention, le bureau des Ressources humaines, les services de la DRH du secrétariat général des ministères économiques et financiers¹⁵, le/la médecin de prévention, les assistant.e.s de service social, les correspondant.e.s sociaux (pour la Douane).

Lorsque l'administration n'a pas pris de mesures adéquates pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle aurait pu obtenir des éléments prouvant leur effectivité, sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif.

D. Le rôle du responsable hiérarchique¹⁶

1. Ecouter et recueillir les éléments du dossier

Immédiatement après la connaissance de l'événement, le/la responsable hiérarchique doit s'informer de la situation et initier un dialogue avec la victime. Cet entretien doit se dérouler dans un climat de bienveillance, en étant à l'écoute et en veillant à prendre en compte la souffrance de la personne. Il convient de veiller à ne pas minimiser les faits (ce qui est tolérable pour les uns est une humiliation insupportable pour les autres). La notion de dignité suppose de tenir compte de la subjectivité de chacun.

Le/la responsable hiérarchique doit recueillir des éléments d'informations avec neutralité. Il doit rassembler le maximum d'informations possibles

- sur les faits reprochés,
- les périodes auxquelles ils se sont produits,
- l'existence de preuves (mails ou texto par exemple),

- les éventuels témoins.

Il/elle doit écouter les deux parties et s'efforcer aussi d'avoir une attitude de neutralité vis-à-vis du mis en cause en respectant la présomption d'innocence.

Le compte rendu écrit contenant les faits établis doit être rédigé et pourra, le cas échéant, alimenter les procédures disciplinaires ou pénales. Il/elle pourra utiliser du verbatim et ne pas hésiter à citer explicitement des éléments en évitant les périphrases.

À l'issue de cette étape, le/la supérieur.e hiérarchique en lien avec l'assistant.e de prévention, le/la chef.fe de service et le bureau des ressources humaines procède à une première analyse en prenant soin de respecter la confidentialité afin de protéger la plaignante et le mis en cause.

Une enquête administrative peut être diligentée. Une commission d'enquête peut être mise en place par l'administration, constituée de personnalités qualifiées impartiales n'ayant aucun conflit d'intérêt. Elle auditionne les agents concernés par les faits signalés et toute personne susceptible d'apporter des éclaircissements complémentaires. La commission a pour finalité d'analyser et de caractériser la situation dans le respect du principe du contradictoire et de l'égalité des moyens. Au vu des résultats de l'enquête, des mesures sont prises à l'encontre de l'auteur des faits et des mesures d'accompagnement à l'égard des victimes.

2. Prendre des mesures d'urgence

Parallèlement, après avoir reçu les agent.es concerné.e.s et lorsque la situation l'exige le/la supérieur.e hiérarchique doit prendre immédiatement les mesures d'urgence tant sur le plan médical (orientation vers le médecin de prévention) que psychologique et juridique. Il/elle doit veiller à ce que la victime soit tenue à l'abri de toute forme de représailles. Selon la situation et en fonction des premiers éléments recueillis, la hiérarchie propose la mise en place d'une protection fonctionnelle. Une protection légale de la victime est prévue dans les cas de discriminations ou de harcèlement sexuel ou moral aux termes des articles 6 et 6 bis (discriminations), 6 ter (harcèlement sexuel) et 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires.

Au titre de ses fonctions de supérieur.e hiérarchique, un.e encadrant.e peut être auditionnée à la demande du Procureur de la République dans le cadre d'une enquête pénale sur un crime (article 40 du Code de procédure pénale). L'autorité hiérarchique peut aussi jouer un rôle d'assistance de l'agent.e victime afin que celui-ci porte plainte.

E. Le rôle de l'entourage professionnel

Le rôle de l'entourage professionnel d'un.e agent.e victime de violences est très important.

Outre l'importance qu'il revêt en matière de repérage des violences et de soutien envers la victime (cf. A), l'entourage professionnel peut également apporter un appui

en tant que témoin. Les collègues doivent, eux-mêmes, veiller à se faire accompagner car ces situations d'écoute ou le constat de tels agissements peut soit raviver des blessures personnelles ou une empathie douloureuse.

La plateforme téléphonique 3919 peut vous donner des informations pour accompagner une victime. Le numéro est gratuit, anonyme et accessible 7j/7j de 9h à 22h (lundi au vendredi) et de 9h à 18h (week-end et jours fériés).

Si une victime se confie mais souhaite garder la plus grande confidentialité dans la communauté de travail, il convient de prendre en considération le témoignage et de l'amener à porter les faits à la connaissance d'un professionnel de santé qui pourra traiter son témoignage dans le cadre du secret médical.

Le/la témoin de tout acte de violence sexiste ou sexuelle a l'obligation d'agir pour protéger la victime. Il/elle est, lui-même/elle-même, protégé.e par le statut général de la fonction publique. La victime pourra ainsi étayer son dépôt de plainte par des témoignages et des preuves matérielles recueillies (écrits, enregistrements...).

F. Les voies de recours

1. Les poursuites disciplinaires

Avant d'engager la procédure, les faits doivent être établis et qualifiés de faute disciplinaire. Dès lors que les faits ont été établis par l'enquête administrative, l'administration doit prendre des mesures pour engager des poursuites disciplinaires contre l'agent qui se serait rendu coupable. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de nomination (dans notre administration, c'est le ministre). Ce pouvoir peut être délégué et exercé, après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Il revient à l'administration de juger de l'opportunité et de la mesure des poursuites disciplinaires, qui seront déclenchées ensuite par l'autorité hiérarchique.

Ces poursuites doivent s'inscrire dans le cadre fixé par les dispositions de l'article 67 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État.

L'agent mis en cause doit ainsi être notamment informé que, dans le cadre de cette procédure, « il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix » (article 1er du décret du 25 octobre 1984).

2. Les recours judiciaires

L'agent.e public, victime de violences sexistes ou sexuelles, peut déposer plainte. On a vu que toutes les violences sexistes et sexuelles sont passibles de sanctions pénales. Cette procédure n'est soumise à aucune autorisation de la part de l'administration.

Les procédures disciplinaires, civiles ou pénales sont indépendantes les unes des autres. Cependant la qualification des faits par le juge pénal s'impose à l'administration comme au juge administratif. L'administration peut obtenir la communication des informations recueillies lors de l'enquête judiciaire afin de reprendre la procédure disciplinaire, dans le cas où l'analyse du juge pénal révélerait un fait nouveau.

L'absence de poursuite pénale n'est pas un obstacle à l'action disciplinaire.

Annexe1

Schéma des intervenants qui peuvent être sollicités dans une situation de violence sexiste ou sexuelle



Annexe 2

Bibliographie

Documents :

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique », Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), 2017.

Violences sexistes et sexuelles au travail, Guide à l'attention des employeurs, Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), deuxième édition, 2015.

Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité », Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2015.

Kit pour agir contre le sexisme, trois outils pour le monde du travail, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2017.

Sites internet :

<http://www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/>

<http://www.avft.org/>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

<http://stop-violences-femmes.gouv.fr/>

<http://www.consentiseverything.com/>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34550>

Documents internes

Fiches réflexes RH Traitement et prévention des violences internes et du harcèlement au travail, DRH 2016

Fiches réflexes RH contre homophobie au travail, délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle, 2015

Annexe 3

Fiche de signalement

*[fiche téléchargeable](#) dans la rubrique « les formulaires RH et formation »

Fiche de signalement, en administration centrale, d'une situation de travail dégradée comportant des troubles psychosociaux	
Mode d'emploi	
<i>A quoi sert ce formulaire dématérialisé ? Il a pour unique finalité d'alerter l'assistant de prévention et le chef de service sur une situation de travail, en vue de permettre son traitement et de prévenir sa récurrence dans le cadre de la procédure définie en administration centrale (lien). Il n'a vocation ni à établir ou qualifier une situation, ni à être utilisé à des fins statistiques.</i>	
<i>Qui en est destinataire ? Ce document est à renseigner de préférence de manière dématérialisée et à adresser par courriel à l'assistant de prévention du service concerné par le signalement, qui en assure la transmission au chef de service en l'accompagnant, si besoin, d'éléments d'information complémentaires recueillis par ses soins. Le CHSCT d'administration centrale pourra être informé immédiatement de certaines situations. Dans les autres cas, le CHSCT sera informé périodiquement des situations signalées et des mesures de prévention mises en œuvre et/ou envisagées.</i>	
<i>Qui peut l'utiliser ? Cette fiche peut être renseignée par tout agent, quelle que soit sa fonction, pour sa propre situation ou pour celle de collègues, y compris l'assistant de prévention.</i>	
<i>Dans quelles situations ? Cette fiche est destinée à alerter lorsque les situations d'exposition aux risques psychosociaux déclenchent des troubles, notamment dans les cas de conflits interpersonnels, de violence (lien fiche RPS) entre agents, de souffrance au travail... Elle concerne aussi bien les situations collectives que les situations individuelles.</i>	
<i>Que se passe-t-il après le signalement ? Une procédure de traitement des situations de travail dégradées comportant des troubles psychosociaux a été définie en administration centrale (lien). Elle peut faire appel au médecin de prévention ou, plus largement, à l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail qui peut associer des psychologues du travail, l'assistant de service social...</i>	
<i>L'alerte est-elle anonyme ? L'objectif est de traiter les situations difficiles et de prévenir leur récurrence, ce qui n'est possible qu'en analysant ces situations de travail qui doivent donc se rattacher explicitement à un service et parfois à des fonctions ou des personnes. Les éventuels destinataires des informations contenues dans les fiches de signalement sont couverts par le secret professionnel ou par une obligation de discrétion. Les données individuelles figurant dans une fiche de signalement ne sont consignées ni dans le dossier administratif de l'agent ni dans son dossier médical en santé au travail.</i>	
SIGNALEMENT	
Service concerné par le signalement	
Nom du service :	Nom et prénom de l'assistant de prévention :
Nom et prénom du Chef de service :	Nom et prénom du médecin de prévention :
Auteur du signalement	
Nom et prénom :	Fonction :
Service (si différent de celui du signalement) :	Courriel :
	Téléphone :
Date du signalement : .. / .. /	

Noms, qualités et fonctions des personnes concernées et des témoins		
<i>Noms et prénoms des personnes concernées</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Qualité</i>
		<i>Agents du service</i>
		<i>Usagers</i>
		<i>Autres</i>
<i>Noms et prénoms des témoins</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Qualité</i>
		<i>Agents du service</i>
		<i>Usagers</i>
		<i>Autres</i>
Description de la situation donnant lieu à signalement		
Description chronologique des faits (sans interprétation ni jugement personnel) :		<p><i>La situation ou l'évènement se sont-ils déjà produits avant les faits décrits ?</i> OUI NON</p> <p><i>Si oui, indiquer la ou les dates ou périodes :</i> </p> <p><i>Une arme a-t-elle été utilisée ?</i> OUI NON</p> <p><i>Si oui, indiquer quel type d'arme :</i> </p>
Conséquences en termes d'arrêts de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle, de dépôt de plainte	Le cas échéant, description des actions déjà menées par les agents et/ou la hiérarchie et des mesures déjà décidées	
<p>Arrêt(s) de travail : <i>(date début/date fin)</i></p> <p>Déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle <i>(rayer la mention inutile)</i> déposée le : <i>(date)</i></p> <p>Dépôt de plainte le <i>(indiquer la date)</i> pour : <i>(indiquer le motif)</i></p>		

Annexe 4

Notes

1. [Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#)
2. Enquête INSEE - Novembre 2016 - Cadre de vie et sécurité - <http://www.interieur.gouv.fr/content/download/90150/701028/file/IM1.pdf>
3. Les enquêtes sur la victimation ont connu plusieurs évolutions : enquêtes du Centre de recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales (Cesdip), puis enquêtes de l'Insee sur les conditions de vie des ménages (dites EPCVM) et enquêtes de l'Insee " Cadre de Vie et Sécurité " (CVS). Le raccordement des enquêtes sur la victimation (et donc la comparaison des résultats sur différentes années) doit prendre en compte les changements de périmètre, questionnaire et méthode au fil du temps. Pour en savoir plus sur ces comparaisons et les travaux réalisés par l'Insee : https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/fichier/enq_victimation_ecostat426.pdf
4. [Enquête Défenseur des droits –Mars 2014- Enquête sur le harcèlement au travail](#)
5. Voir l'enquête de l'INSEE : Femmes et hommes face à la violence parue en novembre 2013 « Les femmes sont trois fois plus souvent victimes de violences sexuelles que les hommes (respectivement 1,3 % et 0,5 %). »
6. Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n°2015-01 février 2016 [le sexisme dans le monde du travail : Entre déni et réalité.](#)
7. La jurisprudence a considéré que la notion de « décence » devait être appréciée par les juges du fond au regard des mœurs actuelles.
8. Rapport annuel de la discipline en douane 2012
9. <http://www.le-droit-des-affaires.com/harcelement-sexuel-et-sanctions-article267.html>
10. *Rapport annuel de la discipline en douane 2012*
11. Voir les travaux de Docteur Murielle Salmona, psychiatre sur les mécanismes psychologiques et psychotraumatiques. <http://www.memoiretraumatique.org/psychotraumatismes/mecanismes.html>
12. Enquête INSEE « cadres de vie et sécurité » (2010-2015)
13. Une fiche de signalement d'une situation de harcèlement est à disposition des agent.e.s dans la fiche réflexes RH Traitement et prévention des violences internes et du harcèlement au travail.
14. Voir la fiche réflexe RH Traitement et prévention et des violences internes et du harcèlement au travail (septembre 2016)
15. À cette fin, un interlocuteur unique des directions et services d'administration centrale est placé auprès du sous-directeur de la gestion des personnels et des parcours professionnels (DRH2)
16. [Le guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#), DGAFP, 2017

