



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER

Liberté
Égalité
Fraternité

PROJET

Guide d'information *Violences sexuelles et sexistes* *Harcèlements*

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

**RÉAGIR
PEUT TOUT
CHANGER**

#NeRienLaisserPasser

PROTOCOLE D'ACCORD SUR
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES





Sommaire

Editorial	page 3
Savoir	page 4
Comprendre	page 5
Signaler	page 7
Témoigner	page 8
Manager	page 9
Situations	page 12
Références	page 13

La loi interdit toutes formes de violences quels que soient les lieux.

Si vous êtes confronté.e.s à cette situation, seul.e.s les agresseur.seuse.s sont responsables.

Vous pouvez toujours être aidé.e.

Editorial



Le mot de la Secrétaire générale

Isdem diebus Apollinaris Domitiani gener, paulo ante agens palatii Caesaris curam, ad Mesopotamiam missus a socero per militares numeros immodice scrutabatur, an quaedam altiora meditantis iam Galli secreta susceperint scripta, qui conpertis Antiochiae gestis per minorem Armeniam lapsus Constantinopolim petit exindeque per protectores retractus artissime tenebatur.

Et Epigonus quidem amictu tenuis philosophus, ut apparuit, prece frustra temptata, sulcatis lateribus mortisque metu admoto turpi confessione cogitatorum socium, quae nulla erant, fuisse firmavit cum nec vidisset quicquam nec audisset penitus expers forensium rerum; Eusebius vero obiecta fidentius negans, suspensus in eodem gradu constantiae stetit latrocinium illud esse, non iudicium clamans

Cum autem commodis intervallata temporibus convivia longa et noxia coeperint apparari vel distributio sollemnium sportularum, anxia deliberatione tractatur an exceptis his quibus vicissitudo debetur, peregrinum invitari conveniet, et si digesto plene consilio id placuerit fieri, is adhibetur qui pro domibus excubat aurigarum aut artem tesserariam profitetur aut secretiora quaedam se nosse confingit.

Emilie PLETTE

Secrétaire générale

des ministères de la Transition écologique, de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales et de la Mer



Notes

Savoir

PROCOLE D'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le 23 octobre 2019, Élisabeth Borne, ministre de la Transition écologique et solidaire, et Jacqueline Gourault, ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, ont signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des deux ministères **le premier protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2019-2022**.

Parmi les 28 mesures concrètes, la mesure 17 prévoit d'établir un guide «violences et

harcèlement » MTES/MCTRCT En lien avec les services sociaux et avec les guides de la DGAFP, notamment celui sur la procédure disciplinaire, ce guide papier et numérique regroupera les dispositions et les outils afin qu'aucun.e agent.e du pôle ministériel n'ignore les ressources, l'appui mais aussi les sanctions encourues dans les situations de violences ou harcèlement. Il permettra d'identifier les facteurs de risques spécifiques pour conforter la prévention, d'adapter spécifiquement les fiches réflexes et lister les contacts. Il sera soumis au CHSCT ministériel.

Des chiffres clés

Le président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes "Grande cause du Quinquennat". En 2018, la priorité a été donnée à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

- Chaque année en France, 93 000 femmes déclarent avoir été victimes de viol ou tentative de viol. Dans 90 % des cas, la victime connaît son agresseur.
- Chaque année en France, 225 000 femmes sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles au sein du couple.
- En 2017, environ 1 million de femmes ont été confrontées au moins une fois à une situation de harcèlement sexuel au travail ou dans les espaces publics.

- En 2017, 109 femmes et 16 hommes sont décédés, victimes de leurs partenaires ou ex-partenaires. Une femme meurt en moyenne tous les trois jours et un homme tous les 23 jours.

Moins de 10 % des victimes de violences sexuelles et sexistes déposeraient plainte.

Le milieu de l'éducation n'est pas un sanctuaire. C'est près de 12,8 incidents graves par an pour 1 000 élèves, soit 442 incidents par jour à déplorer au sein l'Éducation nationale.

Car au-delà des violences verbales sévères (41% des incidents graves signalés), des violences physiques (30%), des vols et du vandalisme (8%), de la consommation ou du trafic de stupéfiants (4%) et du port d'arme (3.2%) sont déplorées.

Comprendre

Pour pouvoir refuser !

Le harcèlement sexuel est souvent constitué par des actes répétés mais peut aussi résulter de la commission d'un seul acte sous différentes formes souvent verbales ou écrites comme par exemple :

- de plaisanteries obscènes, compliments ou critiques sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ;
- de questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harceleur sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse ;
- de dénigrement du conjoint ou de la conjointe de la personne harcelée avec volonté de la personne harceleur de créer une intimité inadaptée, incongrue, précipitée, etc.
- envoi de lettres, SMS, courriels ;
- envoi de supports visuels. Il peut s'agir d'images ou vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif volontairement laissées à la vue ou montrées depuis un ordinateur, une tablette numérique, un téléphone, etc.

La finalité peut être réelle ou apparente. Il n'est pas nécessaire que l'acte soit recherché directement au profit de l'auteur ou auteure du harcèlement.

Agression sexuelle

Les agressions sexuelles sont définies par les articles 222-27 à 222-30 du code pénal comme « un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise ».

Viol

Le viol est défini par l'article 222.23 du code pénal comme « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise »

Agissement sexiste

L'agissement sexiste est 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 et offensant.

Exhibition sexuelle

L'exhibition sexuelle désigne l'action qui consiste à dévoiler en public sa nudité, en montrant ses attributs sexuels ou en commettant un acte à caractère sexuel.

Injure publique à caractère sexiste

L'injure publique à caractère sexiste est tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste imposé à une personne qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Outrage sexiste

L'outrage sexiste consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité ou l'expose à une situation pénible.

Harcèlement moral

Le harcèlement moral au travail peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés, ou non, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel.

Cyberharcèlement

Le cyberharcèlement est un acte agressif, intentionnel perpétré par un individu ou un groupe d'individus au moyen de formes de communication électroniques, de façon répétée à l'encontre d'une victime qui ne peut facilement se défendre seule .



Le harcèlement sexuel peut être commis hors du temps et lieu de travail.

Le harcèlement sexuel est juridiquement différent des violences sexistes et du viol.

Plusieurs formes d'agressions à caractère sexuel peuvent se cumuler.

En 2017, la cour d'appel d'Orléans rendu a reconnu qu'une salariée, sans être directement visée par du harcèlement sexuel, subissait un environnement de travail hostile. La cour a ainsi considéré qu'elle avait été victime d'un harcèlement sexuel d'ambiance.

Comprendre

Pour se défendre !

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (extraits)

Article 6 bis : « 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. »

Article 6 ter : « Aucun fonctionnaire 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 ;

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés. »

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux

faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.

Violences sexistes: un délit

Les violences et agissements sexistes ne sont pas une fatalité mais un délit !

Une procédure judiciaire peut être engagée,

La ou les plaintes peuvent être déposées directement auprès de ses services de police ou de gendarmerie.

La plainte peut être déposée par écrit auprès du procureur de la république.

Le délai de prescription est de 6 ans et commence à partir de l'acte le plus récent de harcèlement.

Ainsi qu'une **procédure administrative**.

L'administration peut engager une procédure à l'encontre du ou des auteurs.

La Défenseure des droits

Saisir directement la Défenseure des droits pour des situations de harcèlement sexuel est possible car il s'agit d'une discrimination.



Un dépôt de plainte ne peut pas être refusé par les services de police ou de gendarmerie.

Seul le procureur de la République peut refuser les poursuites.

Vous conservez toujours la possibilité de déclencher vous-même les poursuites devant un juge d'instruction ou la juridiction de jugement, afin de vous constituer partie civile.

Avoir été victime d'harcèlement au travail est considéré comme un accident de travail ou de service.

Signaler

Pour réagir !

Contacter

Vous n'êtes pas seul.e : Vous voulez en parler alors contactez :

Votre employeur :

- Votre supérieur hiérarchique,
- Vos services RH ou le secrétariat général de votre structure
- Le ou la référente Egalité de votre structure
- La cellule d'écoute et de signalement
- Les représentants et représentantes du personnel

Les professionnels de santé :

- Votre médecin traitant. Faites-vous délivrer un certificat médical si nécessaire
- Le ou la médecin de prévention de votre administration (le RDV peut être pris directement par vous ou par le service RH);
- Le ou la psychologue du travail ou du personnel
- Les assistants de service social,
- Les infirmiers

Des associations d'aide aux victimes :



La police et la justice :

Déposer une main courante ou porter plainte
<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/signalement-violence-sexuelle-sexiste>

Procéder à un signalement

Les procédures de signalement sont encadrées par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. Signaler des faits de harcèlement, c'est se protéger et protéger d'autres éventuelles victimes

Réagir

c'est se protéger :

- Alerter votre hiérarchie ou le ou la responsable RH
- Recueillir des éléments de preuve

- Demander la « protection fonctionnelle »
- Si nécessaire déclarer un accident de service / travail ou une maladie en lien avec les fonctions auprès du service RH.

c'est protéger les autres :

Vous pouvez éviter que les auteurs ne fassent d'autres victimes.

Votre employeur est là pour vous protéger: c'est la protection fonctionnelle

Votre employeur est là pour faire cesser les faits.

Les professionnels de santé peuvent vous aider à prévenir les effets secondaires.

Préparer son dossier

Il faut être factuel pour établir les preuves datées qui peuvent prendre plusieurs formes :

- Les échanges de mails, SMS, mots manuscrits ;
- Les échanges de lettres avec l'employeur.e ;
- Les certificats médicaux (y compris médecine du travail) et arrêts de travail ;
- La constatation des faits par un.e huissier.e ;
- La trace de refus de promotions, primes, formations, etc. ;
- La copie des mains courantes ;
- Attestations de collègues, inspection du travail, parents et amis, syndicalistes...

Dispositif d'écoute et de soutien psychologique

0 800 400 339

Service & appel
gratuits



L'agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions.

La demande de protection est adressée par écrit auprès de son administration.

Les documents et preuves communiquées sont confidentiels.

Le dossier peut être complété au fur et à mesure

Vous avez le droit de choisir ce que vous souhaitez faire connaître.

Vous avez le droit de demander quelles sont les suites données à la procédure.

Témoigner

Pour ne pas cautionner !

Il faut permettre aux victimes de réaliser que les faits qui leur sont imposés ne sont pas acceptables

Il importe de manifester votre réprobation à ceux qui harcèlent, ne pas cautionner des ambiances ou agissements sexistes

Vous devez être vigilant à des formes souvent verbales comme par exemple : plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur

- le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ;
- avec des questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harceuse sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse ;
- sur le dénigrement de la conjointe ou du conjoint de la personne harcelée ;
- avec volonté de la personne harceuse de créer une intimité inadaptée, incongrue, précipitée, etc.

Changements de comportement

Il peut être constaté des changements de comportement que peuvent exprimer des victimes tels que

- nervosité
- irritabilité,
- hypervigilance ou hyperactivité,
- fatigue,
- consommation d'alcool ou de psychotropes
- changement d'apparence (tenue vestimentaire)
- isolement,
- absentéisme accru
- dégradation des relations avec les collègues

Diffamation

Diffamer, c'est porter atteinte à la réputation ou l'honneur de quelqu'un de bonne foi par des paroles ou par des écrits.

Ne doutez pas des propos de la victime !

Soyez un soutien !

Article 40 du code pénal (extrait)

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »



Le témoignage est protégé par le code pénal de toute discrimination éventuelle commise à l'encontre de celui qui a relaté des faits de harcèlement sexuel.

Manager

Pour accompagner !

L'entretien

Immédiatement après avoir eu connaissance d'un événement, le responsable hiérarchique doit avoir un entretien avec la victime en étant à l'écoute et dans une position de neutralité.

Un moment important

Le but est de recueillir des données les plus factuelles possibles.

Un moment déterminant

Pour l'agente ou agent, présumé.e victime, le premier entretien est déterminant pour créer un climat de confiance et de sécurité. Le respect de la confidentialité est propice à la libération de la parole et à la connaissance de la réalité des faits.

Les questions devront être ouvertes et en aucun cas directives et devront prendre en compte la souffrance de la personne.

La victime pourra se faire accompagner de la personne de son choix.

D'une manière générale, la présence d'un tiers est souhaitable.

La personne présumée autrice des faits doit être reçue de la même manière mais dans un second temps.

L'objectif est d'obtenir les données les plus factuelles possibles.

Manager, c'est être responsable au quotidien de la santé et sécurité des agents et agentes.

La protection et accompagnement

Manager, c'est faire cesser des faits de harcèlement en prenant toutes mesures conservatoires, séparation des agents, suspension etc.

Obligation de protection

Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est susceptible de survenir ou est signalée, le responsable hiérarchique doit prendre rapidement les décisions qui s'imposent telles que si nécessaire, la protection

Face à des violences sexuelles ou sexistes les mesures nécessaires à la protection de la victime doivent être prises sans retard.

fonctionnelle et éventuellement la mise en suspension temporaire du présumé.e harceleur.euse. Il est important de veiller à ce que la victime soit tenue à l'abri de toute volonté ou forme de représailles.

D'une manière générale, les mesures adéquates doivent être prises pour faire cesser les attaques ou violences dont est victime un agent ou une agente.

Protection fonctionnelle

Les actes de harcèlement, les violences font parties des attaques subies par un agent ou une agente qui entre dans le cadre de la protection fonctionnelle due par l'administration.

L'administration informera les victimes (et l'ensemble des agent.e.s) sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets prévention, assistance juridique, réparation.

L'agente ou agent victime doit adresser par écrit sa demande de protection auprès de son administration en apportant la preuve des faits.

Aucun délai n'est imposé pour formuler cette demande.

Si besoin, les honoraires d'avocat peuvent être pris en charge par l'administration dans le cadre

Lien protection fonctionnelle à venir



Votre attitude est déterminante : éviter de dire « vous êtes sûre ? »

En ce qui concerne l'auteur.e présumé.e, la présomption d'innocence s'applique mais cela n'empêche pas de l'entendre rapidement.

Les responsables de service doivent également accompagner leurs agents et agentes, victimes de violences subies hors de la sphère professionnelle comme par exemple les violences conjugales

Manager

Pour prendre en charge !

Repérer une situation de violence sexuelle ou de harcèlement sexuel ?

Il est impossible de dresser un inventaire exhaustif de tous les signaux révélateurs de violences sexuelles ou de harcèlement.

Toutefois au bout de quelques semaines des symptômes fonctionnels peuvent prendre forme : anxiété, troubles du sommeil, troubles digestifs.

Mais, avec le temps, ces symptômes peuvent devenir plus graves : état dépressif, hypertension artérielle, obésité, diabète, idées suicidaires.

Le fait pour l'agent.e, présumé.e victime, d'avoir tendance à s'isoler ou à se renfermer, volonté inattendue de changer de poste ou d'affectation, refus de partager des moments de convivialité ou des activités de cohésion, attitude fuyante ou d'évitement doit alerter son entourage professionnel.

Prise en charge médicosociale de la victime

La prise en charge peut se faire dans plusieurs domaines. Cette prise en charge sera assurée pendant la durée nécessaire souhaitée par les agent.e.s, y compris après la fin du traitement des événements.

Clinique :

La prise en charge est physique, mentale et sociale, voire médicalisée. Un examen médico-légal est alors demandé, les renseignements utiles recueillis, les éléments de preuve conservés, les traces et les indices préservés.

Psychologique :

Une prise en charge psychologique va permettre à la victime d'être accueillie dans la neutralité bienveillante, dans l'empathie afin de libérer la parole. La victime sera soutenue et accompagnée

Sociale :

La prise en charge est immédiate et systématique en lien avec la médecine de prévention.

Prise en charge juridique de la victime

La prise en charge peut se faire sous plusieurs aspects :

Administrative :

La prise en charge s'effectue en plusieurs étapes et doit être tracée :

- rédiger un rapport circonstancié et daté dans le cadre de l'enquête administrative ;
- constituer, le cas échéant, un dossier d'accident de service / du travail ou de maladie professionnelle en lien avec les fonctions ;
- informer la victime sur ses droits (notamment protection fonctionnelle, droit de retrait, possibilité de prendre contact avec le Défenseur des droits, de déposer une plainte auprès des services compétents).

Juridique :

La prise en charge porte sur l'assistance de l'administration pour le dépôt de plainte, voire sur l'assistance et la protection juridiques avec mise à disposition d'un avocat ou une avocate et sa prise en charge financière par l'administration / l'établissement. La protection fonctionnelle peut être demandée auprès de son employeur public



Par ailleurs, face aux situations d'agissements sexistes, tous les agent.e.s du service, et plus largement celles et ceux impliqués dans

l'enquête, auront la possibilité de rencontrer les professionnels de santé.

Manager

Pour prévenir et former !

La sensibilisation des agents et agentes est un atout de réussite pour endiguer toutes les formes de violences au travail.

Obligation de prévention

La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris les agent.e.s en contrat à durée déterminée, les apprenti.e.s, les stagiaires, et les salarié.e.s des prestataires, le cas échéant.

Information :

Affichage des textes sur définitions et sanctions encourues, coordonnées des acteurs de prévention, les voies de droit, la protection fonctionnelle ...

Formation :

Pour les agentes et agents, responsables, cheffes ou chefs de service, la gouvernance

Organisation du travail

adaptée pour maîtriser les risques de harcèlement : En relation avec le CHSCT

Contexte de métiers sensibles

La féminisation de certaines professions doit parfois conduire à une remodelisation de certaines pratiques ou usages afin d'éviter un environnement de travail offensant ou humiliant.

Formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Déterminer les publics prioritaires

Il est opportun de commencer par la formation des encadrants, encadrantes afin qu'ils se sentent impliqués et qu'ils veillent à prescrire une formation sur cette thématique à leurs agents, agentes. Par ailleurs, les experts, expertes - référents, référentes Égalité et Diversité, responsables et agents, agentes de cellule d'écoute et de prévention des discriminations ou autres dispositifs d'alerte, responsables et agents,

Face au harcèlement sexuel, la formation devient un levier fondamental de la prévention .

agentes des services ressources humaines, conseillers, conseillères de prévention et médecins.

Communiquer

Communiquer sur la prévention des violences sexuelles et sexistes, en amont des formations et régulièrement.

Le chef ou la cheffe de service doit communiquer sur l'importance de prévenir et de lutter contre les violences sexuelles et sexistes, et sur ses engagements en ce domaine avant de lancer le plan de formation.

Constituer des groupes homogènes

Être vigilant lors de la constitution des groupes d'agents, agentes à former.

Par exemple, on évitera de constituer des groupes avec des personnes d'un même service ou encore de mettre dans un même groupe des personnes ayant un lien hiérarchique entre elles.

Formation de qualité

Réunir les conditions pour une formation de qualité.

Le CMVRH (Centre ministériel de valorisation des ressources humaines) avec les CVRH (Centres de valorisation des ressources humaines) sont à même de proposer des formations Adhoc.

Le PFRH (Plan de formation des ressources humaines) prendra en compte ces besoins de formation.



Pour aller plus loin

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-formation-prevention-violences-sexuelles-2018.pdf

Situations

De réelles sanctions !

Situation n°1 : Attouchement

Mon chef de bureau (mon/ma collègue) vient de me toucher les fesses d'une manière qui me semble insistante (de poser sa main sur mon épaule).

Dès ses premiers jours de travail au sein d'un magasin d'alimentation, Lydie doit faire face au comportement insistant d'un de ses collègues chef de rayon, Sébastien. Après lui avoir fait savoir qu'elle était mignonne, qu'elle avait de beaux yeux, il lui a proposé, à plusieurs reprises, d'aller prendre un verre après le travail malgré les refus réitérés de Lydie. Il lui a également fait des propositions explicites de nature sexuelle et a tenté des rapprochements physiques.

Suite à une plainte déposée par Lydie et une autre employée, Sébastien a été condamné pour harcèlement sexuel par le tribunal correctionnel puis par la cour d'appel. Sébastien a alors saisi la Cour de cassation en invoquant l'article 121-3 du code pénal. Selon lui, il n'avait pas eu conscience d'avoir imposé son comportement aux deux victimes.

A cet égard, la Cour relève que même s'il a mésestimé la portée de ses agissements, Sébastien a, en connaissance de cause, imposé aux victimes, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle les ayant placées dans une situation intimidante, hostile ou offensante objectivement constatée. Le pourvoi de Sébastien a donc été rejeté par la Cour de cassation.

Cass. crim. 18 novembre 2015, n° 14-85591 page 27

Situation n°2 : Allusion sexiste

Dans mon service les allusions sexistes (sexuelles) sont de plus fréquentes. Je me sens la cible.

Pascale, agente, partage son bureau avec deux autres collègues de son service et son supérieur hiérarchique. De manière répétée, ce dernier lance des propos tels que « ici ça manque de fornication », « jeudi c'est sodomie » qu'il qualifie de « cri de guerre » proféré presque tous les jeudis « pour détendre l'atmosphère ». Outre ces expressions à connotation sexuelle lancées à la cantonade, Pascale fait également l'objet de déclarations la visant personnellement telles que « quand tu contractes tes mâchoires, tes seins remontent ».

En l'espèce, le juge a considéré que « la répétition de ces diverses 'taquineries', tantôt à connotation sexuelle, tantôt moqueuses voire quasiment insultantes, visant expressément et personnellement la plaignante et faisant toujours de près ou de loin référence à son physique [...] était intrinsèquement de nature à humilier ou offenser la personne qui en était la cible » et a reconnu le harcèlement sexuel.

Tribunal correctionnel d'Aix en Provence, 30 novembre 2015, n°15/3466 page 19

Situation n°3 : Agression

Ce matin mon chef (mon collègue) a tenté de m'embrasser.

Aya a été embauchée en qualité de garde d'enfants à domicile par Caroline, mère de deux enfants. Alors que Caroline travaille à l'extérieur et reste absente de son domicile dans la journée, son mari Hervé rentre régulièrement et rencontre ainsi plus souvent Aya. Un jour, après le déjeuner, Hervé demande à Aya de venir au lit avec lui pour faire la sieste, ce qu'elle refuse promptement.

En l'espèce, la Cour a considéré que l'invitation à venir partager une sieste constitue bien, au sens de la loi, un agissement à connotation sexuelle ayant pour effet de créer un « environnement hostile et offensant à son égard ».

Cour de cassation, 17 mai 2017, n° 15-19300 page 21

Références

Références et liens

Textes réglementaires

Articles 6bis et 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 :

Voir page 7

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf

Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=6209

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/3/13/CPAF1934186D/jo/texte>

Guides

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-formation-prevention-violences-sexuelles-2018.pdf

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : Prévenir, Agir, Sanctionner :

file:///E:/MISSION%20HARCELEMENT/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Textes du pôle ministériel

Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/protocole_avec_annexe.pdf

Documentations syndicales

CGT

« COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES »

<https://ufsecgt.fr/spip.php?article7964>

CFDT

« PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL »

https://ile-de-france.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2017-03/guide_prevention_des_violences_sexistes_et_sexuelles_au_travail.pdf

FSU

La FSU engagée pour en finir avec les violences faites aux femmes

<https://www.snesup.fr/article/violences-faites-aux-femmes-guide-pratique-de-la-fsu>

UNSA

????

FO

????



met à votre disposition, dans le contexte du confinement lié à la crise sanitaire COVID-19, en partenariat avec le cabinet ELEAS un...

Dispositif d'écoute et de soutien psychologique

0 800 400 339 Service & appel gratuits

- Un service gratuit 24h/24 et 7j/7
- Des professionnels à votre écoute
- Une confidentialité garantie
- Un dispositif spécifique pour les agents en situation d'handicap auditif

Ecouter et soutenir à tout moment...

Le cabinet ELEAS vous accompagne en cas de :

- ◆ stress, angoisse, anxiété ;
- ◆ sentiment d'isolement ;
- ◆ difficultés d'organisation du travail ;
- ◆ Etc.
- ◆ passage dépressif ;
- ◆ problèmes familiaux ;
- ◆ conduite addictive ;

Composez le **0 800 400 339** (*Numéro contact gratuit depuis tous les téléphones*), un psychologue clinicien vous prendra en charge immédiatement ou dans les plus brefs délais.

À venir
Numéro de téléphone cellule de signalement

Ministère de la transition écologique

Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

Ministère de la mer

SG/DRH/PSPP

Suivi rédactionnel : Hélène FERNANDEZ

Haute-fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes

et de la lutte contre les discriminations

Conception graphique : Laurent GROGNUM

OCTOBRE 2020