



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
TRANSPORTS
VILLE ET LOGEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Direction des ressources humaines

GUIDE MINISTÉRIEL

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes



Sommaire

Propos liminaires	5
Les violences sexistes et sexuelles : éléments de définition	5
Violences sexuelles et sexistes au travail	6
Le rôle de l'employeur et l'engagement du pôle ministériel	6
PLAN D'ACTION MINISTÉRIEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025 – 2028	8
Comprendre pour pouvoir refuser	9
Harcèlement sexuel	9
Le consentement comme fondement juridique	9
Agression sexuelle	10
Viol	10
Exhibition sexuelle	10
Agissement sexiste	10
Le harcèlement sexuel environnemental ou d'ambiance	10
Outrage sexiste	10
Harcèlement moral	10
Cyberharcèlement	11
Comprendre pour se défendre	11
Violences sexistes : un délit	12
La procédure administrative	12
La Défenseure des droits	12
Signaler pour agir	12
Des associations d'aide aux victimes :	13
La police et la justice :	13
Votre employeur est là pour vous protéger	13
Procéder à un signalement :	13
Préparer son dossier	13
Témoigner et ne pas cautionner	14
MANAGER POUR ACCOMPAGNER	16
L'entretien	16
La protection et l'accompagnement	16
Obligation de protection	16
Protection fonctionnelle	16

Manager pour prendre en charge	17
Repérer une situation de violence sexuelle ou de harcèlement.....	17
Soutenir les victimes.....	17
Manager pour prévenir et former.....	18
Formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	19
Sanctionner	20
Les sanctions que l'administration peut prendre à l'encontre de l'auteur des faits	20
Schématiser	23
Procédure à suivre dans le cadre d'un signalement de violences sexuelles et sexistes (VSS)	25
1. Responsable de la procédure	25
2. Déclenchement de la procédure	25
3. Étapes à conduire immédiatement	25
4. Décisions et suites à donner au signalement	26
Suites à donner au signalement	27
Modalités d'information de l'administration centrale.....	27
Plateforme de signalement et d'écoute.....	29
Comment être mis en relation avec la plateforme de signalement et d'écoute ?	29
Cellule d'écoute psychologique.....	31
Contacts en dehors du ministère :	34
LES NUMÉROS D'URGENCE :	34
Le numéro d'écoute, d'information et d'orientation.....	34
Déposer une main courante ou une plainte	34

Avertissement

La loi interdit toutes formes de violences quels que soient les lieux. Si vous êtes victime de violences, seuls les agresseurs et ou les agresseuses sont responsables.

Vous pouvez toujours être aidé.

Le présent guide aborde les violences sexistes et sexuelles, des sujets pouvant raviver des traumatismes chez certaines lectrices et certains lecteurs. Si vous ressentez le besoin d'être soutenu ou souhaitez être accompagné, nous vous invitons à consulter les contacts et ressources utiles sur le site <http://www.arretonslesviolences.gouv.fr>.

Propos liminaires

Le ministère de l'Aménagement et de la Transition écologique est engagé dans la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement dans l'éradication des violences sexuelles et sexistes.

Dans cette optique, le présent guide :

- définit les différents types de violences sexistes et sexuelles ;
- recense les outils et dispositifs mobilisables pour sensibiliser les agents, faciliter la détection des situations de violence et instaurer un climat de confiance favorisant la libération de la parole ;
- fournit des informations clés concernant ces situations ;
- inclut une liste de contacts utiles (en annexe).

Les violences sexistes et sexuelles : éléments de définition

La France s'appuie sur la définition des violences faites aux femmes issues de la Convention d'Istanbul (ratifiée le 4 juillet 2014). Celle-ci qualifie la violence à l'égard des femmes de violation des droits de l'Homme et de forme de discrimination à l'égard des femmes. Elle englobe tous les actes de violence fondés sur le genre causant, ou susceptibles de causer, des dommages ou souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques, y compris les menaces, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, dans la sphère publique ou privée.

La Convention précise que cette violence résulte des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes, menant à la domination et à la discrimination des femmes.

Les violences sexistes et sexuelles désignent tout acte commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents que la société attribue aux hommes et aux femmes ainsi que sur des relations de pouvoir inégales. Elles comprennent la menace de violence et la contrainte. Les violences sexistes ou sexuelles recouvrent des situations dans lesquelles une personne, qu'elle ait ou non une position d'autorité, impose à autrui un ou plusieurs comportements ou propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel. La notion de consentement est essentielle. Dans toutes les situations de violences, il s'agit d'un rapport de domination et de prise de pouvoir de l'auteur (harceleur ou agresseur) sur 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.

Le sexism est un système reposant sur le postulat de l'infériorité des femmes et se manifeste par un ensemble de gestes, propos, pratiques et comportements, des plus anodins en apparence (remarques) aux plus graves (coups, viols, féminicides). Ces

manifestations délégitiment, stigmatisent et humilient les femmes. Bien que le sexisme affecte l'ensemble de la société, ses impacts demeurent majoritairement supportés par les femmes.

Le sexisme impacte chaque domaine de la vie : selon le Haut Conseil à l'égalité, 9 femmes sur 10 ont déjà renoncé à des actions ou modifié leur comportement pour ne pas être victime de sexisme.

Violences sexuelles et sexistes au travail

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.¹

Les violences sexistes et sexuelles se répercutent sur l'emploi, la performance et l'investissement des agentes et agents victimes et les collectifs de travail, ainsi que sur la santé et la sécurité au travail. Ces impacts justifient une mobilisation collective des employeurs pour détecter, orienter et accompagner les victimes.

Le rôle de l'employeur et l'engagement du pôle ministériel

Ce guide s'adresse à toutes celles et ceux qui peuvent être confrontés à ces situations : les personnes victimes, les personnes témoins, les managers, services des ressources humaines, les représentants du personnel, référents égalité, assistantes sociales, ainsi qu'à tous les acteurs impliqués dans la prévention et la lutte contre les discriminations. Chacun et chacune a un rôle à jouer pour détecter, orienter et accompagner.

Les employeurs publics ont une responsabilité claire, inscrite dans le Code général de la fonction publique (article L.135-6) de mettre en place un dispositif de signalement et assurer la prise en charge des agents² victimes de violences.

Le ministère de l'Aménagement du territoire et de la transition écologique s'inscrit pleinement dans cette dynamique. La lutte contre les violences faites aux femmes constitue le premier pilier du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027. Elle implique ainsi une mobilisation collective, sur le terrain auprès des agents.

¹ « Labels diversité et Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » AFNOR Version 2024

² dans la suite du guide le mot « agents » désignera les agentes et les agents

Les employeurs, tant publics que privés, jouent un rôle essentiel, comme le stipule le droit international³, en complément des initiatives des associations. La lutte contre les violences faites aux femmes constitue le premier pilier du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, présenté par la Première ministre le 8 mars 2023. Ce plan comprend plusieurs mesures visant à renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'article L.135-6 du Code général de la fonction publique impose aux employeurs publics de mettre en place des dispositifs de signalement ayant pour objet de recueillir les plaintes des agents publics qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le cahier des charges du label égalité professionnelle, obtenu par notre département ministériel et que tous les employeurs publics sont encouragés à obtenir, intègre également l'obligation de créer un cadre visant à assurer l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

³ La France a signé la Convention de l'OIT n° 190 de 2019 dont l'objet concerne la lutte contre les violences et la discrimination au travail.

PLAN D'ACTION MINISTÉRIEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025 – 2028

Ce guide émane du nouveau plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2025-2028.

Ce plan d'action pour l'égalité s'inscrit dans la continuité du protocole précédent (2019-2023), tout en renforçant les engagements et en introduisant des mesures inédites.

Parce que l'égalité professionnelle ne doit plus être une option, mais une réalité, ce plan nous engage collectivement. Notre objectif est de garantir concrètement l'égalité des droits et des chances pour chaque agent, quelle que soit sa fonction ou sa situation.

Ainsi, notre ministère s'engage concrètement pour faire avancer les droits des femmes et des hommes au travail.

Notre pôle ministériel poursuit donc sa mobilisation en faveur d'une administration plus juste, plus inclusive et plus responsable.

En lien avec les services et avec les guides de la Fonction publique, ce guide regroupe les dispositions et les outils afin qu'aucune agente, aucun agent du ministère n'ignore les ressources, l'appui, mais aussi les sanctions encourues dans les situations de violences ou de harcèlement. Il permet d'identifier les facteurs de risques spécifiques pour conforter la prévention, d'adapter spécifiquement les fiches réflexes et de lister les contacts.

Des chiffres clés⁴ :

- 1 371 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel, d'exhibition sexuelle ou d'envoi d'images à caractère sexuel non sollicitées en 2023 : un tiers d'entre elles n'en parle à personne.
- 277 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de (tentatives de) viol, d'agressions sexuelles en 2023 : 7 % déclarent avoir déposé plainte.
- En 2024, on enregistre 1 283 victimes de (tentatives de) féminicides, directs ou indirects, soit 3,5 femmes par jour.
- En 2024, on constate une hausse de 136 % de violences sexuelles enregistrées par rapport à 2016.
- En 2024, 9 outrages sexistes et sexuels sur 10 concernent des femmes et ils sont commis quasi-exclusivement par des hommes soit 97 % (service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI)).
- Parmi les victimes pour lesquelles le cadre de commission des violences était renseigné : 37 % ont subi ces violences dans le cadre professionnel ou scolaire (emploi, études, scolarité).

⁴La MIPROF, Lettre n° 25– novembre 2025.

En France, toutes les 23 secondes, une femme est victime de harcèlement, d'exhibition sexuelle ou d'envoi d'images à caractère sexuel non sollicitées.

Toutes les deux minutes, une femme subit un viol ou une tentative de viol.

Comprendre pour pouvoir refuser

Harcèlement sexuel

Article 222-33 du code pénal, modifié par la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes selon que les faits dont il s'agit sont répétés ou non.

Le harcèlement sexuel est souvent constitué par des actes répétés - mais peut aussi résulter d'un seul acte.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

Le harcèlement sexuel peut également être caractérisé lorsque ces propos et comportements sont imposés par plusieurs personnes même sans concertation mais que ces agissements successifs caractérisent une répétition.

Est également assimilé à du 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 d'un tiers.

Le consentement comme fondement juridique

Article 222-22 du code pénal

La loi n°2025-1057 modifie la définition pénale du viol et des agressions sexuelles.

Le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il est apprécié au regard des circonstances. **Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime.**

Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables. »

Agression sexuelle

Les agressions sexuelles sont définies par les Articles 222-22 à 222-33-1.

« Constitue une agression sexuelle **tout acte sexuel non consenti** commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur ou, dans les cas prévus par la loi, commis sur un mineur par un majeur. »

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, ou tout acte bucco-génital ou bucco-anal commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

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.

Agissement sexiste

L'agissement sexiste définit tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant.

Le harcèlement sexuel environnemental ou d'ambiance

Le harcèlement sexuel ambiant se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, répétés, qui sans viser directement une personne, instaurent un environnement de travail intimidant,

hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

À titre d'exemples, ont été reconnus comme relevant du harcèlement sexuel ambiant :

– le fait, pour une salariée, de subir de manière récurrente des plaisanteries ou provocations à connotation sexuelle, même si elles ne lui étaient pas directement adressées, ces propos étant jugés offensants et humiliants [1] ;

– l'existence d'une culture d'entreprise dans laquelle les salariés se sentaient contraints de participer à des échanges diffusant des contenus inappropriés sur des groupes de discussion internes.

-Présence de photographies ou images à caractère sexuel sur les murs des bureaux partagés ou dans les locaux au sein de l'environnement professionnel.

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 créer 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. Par exemple siffler une femme dans la rue.

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'agente ou 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.

Comprendre pour se défendre

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

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420953/

Article L133-1

Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique

« Aucun agent public ne doit subir les faits :

1° 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 ;

2° Ou 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. »

Article L133-3

Ordonnance n° 2021-1574 du 24

novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public en raison du fait que celui-ci :

1° A subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés à l'article L. 133-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° de cet article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou les agissements de harcèlement moral mentionnés à l'article L. 133-2 ;

2° A formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ou agissements ;

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

Est possible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à ces faits ou agissements.

Violences sexistes : un délit

Les violences et agissements sexistes ne sont pas des banalités mais bien des délits ! Une procédure judiciaire peut être engagée. La ou les plaintes peuvent être déposées directement par la victime auprès des services de police ou de gendarmerie.

Une plainte peut être déposée par écrit auprès du procureur de la République par la victime, les témoins et la hiérarchie. **Le délai de prescription est de 6 ans et commence à partir de l'acte le plus récent de harcèlement.**



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.

Le harcèlement au travail peut, selon les circonstances, être reconnu soit comme un accident de service lorsqu'un fait précis entraîne une atteinte à la santé, soit donner lieu à la reconnaissance d'une maladie imputable au service si le harcèlement a provoqué des troubles psychiques ou physiques.

Signaler pour agir

Dans l'urgence, en cas d'agression sexuelle, vous pouvez parler à une personne de confiance et de proximité et vous faire aider. Ensuite, il est nécessaire d'informer la supérieure ou le supérieur hiérarchique non impliquée dans les faits.

Vous n'êtes pas seul(e), vous pouvez en parler ou en informer selon votre choix aux personnes ressources :

- Votre supérieur hiérarchique ;
- Vos services RH ou le secrétariat général de votre structure ;

La procédure administrative.

L'administration engage une procédure à l'encontre du ou des auteurs après enquête.

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.

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir>

- Le ou la référente Égalité de votre structure ;
- La cellule de signalement et d'écoute ;

- Les représentants de la formation spécialisée
- Votre médecin traitant. Faites-vous délivrer un certificat médical si nécessaire ;
- Le ou la médecin du travail de votre administration (le RDV peut

- être pris directement par vous ou par le service RH) ;
- Le ou la psychologue du travail ;
- Les assistantes ou assistants de service social,
- Les conseillers de prévention ;
- Les infirmiers et infirmières.

Des associations d'aide aux victimes :

Des associations d'aide aux victimes de violences sexistes et sexuelles, soutenues par l'Etat, existent sur l'ensemble du territoire. Que vous soyez témoin, proche ou victime, n'hésitez pas à vous adresser à ces associations, qui peuvent vous conseiller et vous accompagner. Retrouvez les principales associations nationales et les associations près de chez vous.

La police et la justice :

Déposer une main courante ou porter plainte :
<https://www.masecurite.interieur.gouv.fr/fr/fiches-pratiques/famille-et-aides-aux-victimes/main-courante>

<https://plainte-en-ligne.masecurite.interieur.gouv.fr/>

Pour rappel, selon l'article 15-3 du Code de procédure pénale les agents et officiers de police judiciaire sont tenus de recevoir les plaintes déposées par les victimes d'infractions pénales, quel que soit le lieu de commission. Ils ne peuvent donc pas refuser de prendre la plainte, ni vous obliger à déposer à la place une main courante (cette dernière n'étant pas transmise au procureur de la République, elle ne peut pas donner lieu à des poursuites pénales).

Votre employeur est là pour vous protéger :

C'est la protection fonctionnelle et pour faire cesser les faits. Les professionnels de santé peuvent vous aider à prévenir les effets secondaires.

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.

Vous pouvez conduire deux actions : **effectuer un signalement auprès de l'administration employeur et en parallèle porter plainte** auprès des services de police, de gendarmerie et du procureur de la République.

Préparer son dossier

Décrire les faits pour établir les preuves datées qui peuvent prendre plusieurs formes :

- Les échanges, mails, SMS, mots manuscrits ;
- Les échanges de lettres avec l'employeur ;
- Les certificats médicaux (y compris de la médecine du travail) et arrêts de travail ;
- La constatation des faits par un huissier ;
- La copie des mains courantes ou des plaintes

Peuvent également être utiles pour documenter les conséquences professionnelles ou d'éventuelles représailles : éléments attestant d'un refus de promotion, de prime, de formation, de mobilité, ou d'une dégradation des conditions de travail.

L'ensemble de ces éléments n'est pas indispensable ; chaque situation est différente et doit être appréciée au cas par cas. Toutefois, plus les éléments rassemblés sont nombreux, précis et datés, plus ils permettent d'étayer les faits et d'en faciliter l'examen

Témoigner et 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 harceleuse 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 harceleuse 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

Protection par l'administration du témoin

La loi protège les personnes qui ont témoigné en faveur d'une victime.

L'article L. 1134-3 du Code général de la fonction publique (ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021) dispose « aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur personnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté et témoigné, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime ».

Actions du témoin

En interne, le témoin peut signaler des faits en contactant les personnes

ressources et en rédigeant un signalement factuel de la situation.

Le témoin peut également faire un signalement auprès du procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

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.

Article 40 du code de procédure pénale (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.

Phrases clés pour aider au témoignage de la victime :

« La loi interdit et punit les violences »

« L'agresseur est le seul responsable »

« Vous n'y êtes pour rien »

« Si vous le souhaitez, je peux vous accompagner vers les forces de sécurité/vers une association... »

« Si vous le souhaitez, je peux rédiger pour vous un témoignage dans lequel je décrirai ce vous m'avez relaté » ; « ce témoignage pourra vous servir si vous décidez d'engager une procédure judiciaire »

« Vous pouvez être aidé »

Phrases à proscrire :

« Vous êtes sûr ? »

« Vous avez peut-être mal interprété »

Important :

– 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

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.

Le but est de recueillir des données factuelles, les plus précises possibles (dates, lieux, témoins...) sans aller à la conclusion de façon anticipée.

Pour la victime présumée, 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, 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 ; si la présence d'un tiers peut être souhaitable, il convient de lui demander si elle le souhaite.

Après cet entretien, la hiérarchie informe sans délai la direction des ressources humaines de l'administration centrale du signalement et des faits consignés (tous les contacts en fin de guide)

Un appui peut être apporté aux encadrants pour poursuivre le traitement des cas.

Dans un second temps, la personne présumée autrice des faits doit être reçue de la même manière mais hors la présence de la victime.

La protection et l'accompagnement

Manager, c'est faire cesser des faits de harcèlement en prenant toutes mesures conservatoires telle que la séparation des agents.

L'employeur public est responsable au quotidien de la santé et sécurité de ses agentes et agents.

Obligation de protection

Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est susceptible de survenir ou est signalée, la chaîne hiérarchique doit être mobilisée et organisée pour prendre rapidement les décisions qui s'imposent telles que, si nécessaire, la protection fonctionnelle - elle doit être demandée par l'agent victime - et éventuellement la mise en suspension temporaire des auteurs présumés. 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 faits.

Protection fonctionnelle

Les actes de harcèlement, les violences font partie des attaques subies par une ou un agent qui entrent dans le cadre de la protection fonctionnelle tel que prévu par l'article L134-1 du code général de la fonction publique. La victime présumée doit adresser par écrit sa demande à l'administration en apportant la preuve des faits.

Aucun délai n'est imposé pour formuler cette demande.

Les honoraires d'avocat peuvent, le cas échéant, être pris en charge par l'administration.



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

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

En ce qui concerne l'auteur présumé, 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.

Manager pour prendre en charge

Repérer une situation de violence sexuelle ou de harcèlement

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

Toutefois après 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 la victime d'avoir tendance à s'isoler ou à se renfermer, de manifester une volonté inattendue de changer de poste ou d'affectation, de refuser de partager des moments de convivialité ou des activités de cohésion, d'avoir une attitude fuyante ou d'évitement doit alerter son entourage professionnel.

Soutenir les victimes

Par une 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 agentes et agents 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.

Par une prise en charge juridique de la victime

La prise en charge peut se faire sous plusieurs formes :

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 ;

Juridique :

La prise en charge juridique consiste à une assistance de l'administration pour le dépôt de plainte, voire à une assistance

- 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 la Défenseure des droits, de déposer une plainte auprès des services compétents) ;
- Soutenir et protéger les agentes et les agents victimes de violences privées par la recherche et la mise à disposition de logements.

et une protection juridique 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.



Face aux situations d'agissements sexistes, les agentes et agents du service, et plus largement celles et ceux impliqués dans l'enquête, doivent avoir la possibilité de rencontrer les professionnels de santé.

Manager pour prévenir et former

La sensibilisation des agentes et agents 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 agents en contrat à durée déterminée, les apprentis, les stagiaires, et les salariés 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 ...

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

Formation :

Pour les agents, responsables, chefs de service, la gouvernance.

Organisation du travail :

A adapter, en relation avec le F3SCT pour maîtriser les risques de harcèlement.

Contexte de métiers sensibles :

L'augmentation de la mixité dans certains métiers est l'occasion de conduire un questionnement et une nouvelle modélisation des pratiques ou usages afin de d'éviter les environnements de travail sexistes ou offensants.

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

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

Déterminer les publics prioritaires :

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

Communiquer :

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

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 vigilants lors de la constitution des groupes d'agents 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 :

Le CMVRH (Centre ministériel de valorisation des ressources humaines) avec les CVRH (Centres de valorisation

des ressources humaines) sont à même de proposer aux services des formations adaptées à la demande.

Sanctionner

Infractions	Sanctions pénales	Délai de prescription
Harcèlement sexuel (Délit)	Deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende	6 ans
Discrimination faisant suite à du harcèlement sexuel	Trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.	6 ans
Agression sexuelle (Délit)	Cinq ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende Sept ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende	20 ans
Viol (Crime)	Quinze ans d'emprisonnement	20 ans



CE QUE RISQUENT LES AUTEURS : *Une mise à pied conservatoire, une sanction disciplinaire, une sanction pénale. Celui ou celle qui adopte ce type d'agissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur pouvant aller du simple avertissement et blâme jusqu'à l'exclusion ou le licenciement.*

CE QUE RISQUE L'EMPLOYEUR DE LA VICTIME : *Une condamnation à réparer le préjudice subi.*

Les sanctions que l'administration peut prendre à l'encontre de l'auteur des faits

L'administration dispose d'une échelle de sanctions disciplinaires graduées, qui doivent être mobilisées en fonction de la nature des faits, de leur gravité, de leur répétition et des fonctions exercées par l'auteur.

Principe clé :

L'action disciplinaire est indépendante de la procédure pénale.

Echelle de sanctions dans les trois versants de la fonction publique (Article L.533-1) du CGFP

Premier groupe :

L'avertissement ;

Le blâme ;

L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Deuxième groupe :

La radiation du tableau d'avancement ;

L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent ;

L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;

Le déplacement d'office seulement dans la fonction publique de l'Etat.

Troisième groupe :

La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent ;

L'exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans ;

Quatrième groupe :

- La mise à la retraite d'office ;
- La révocation.

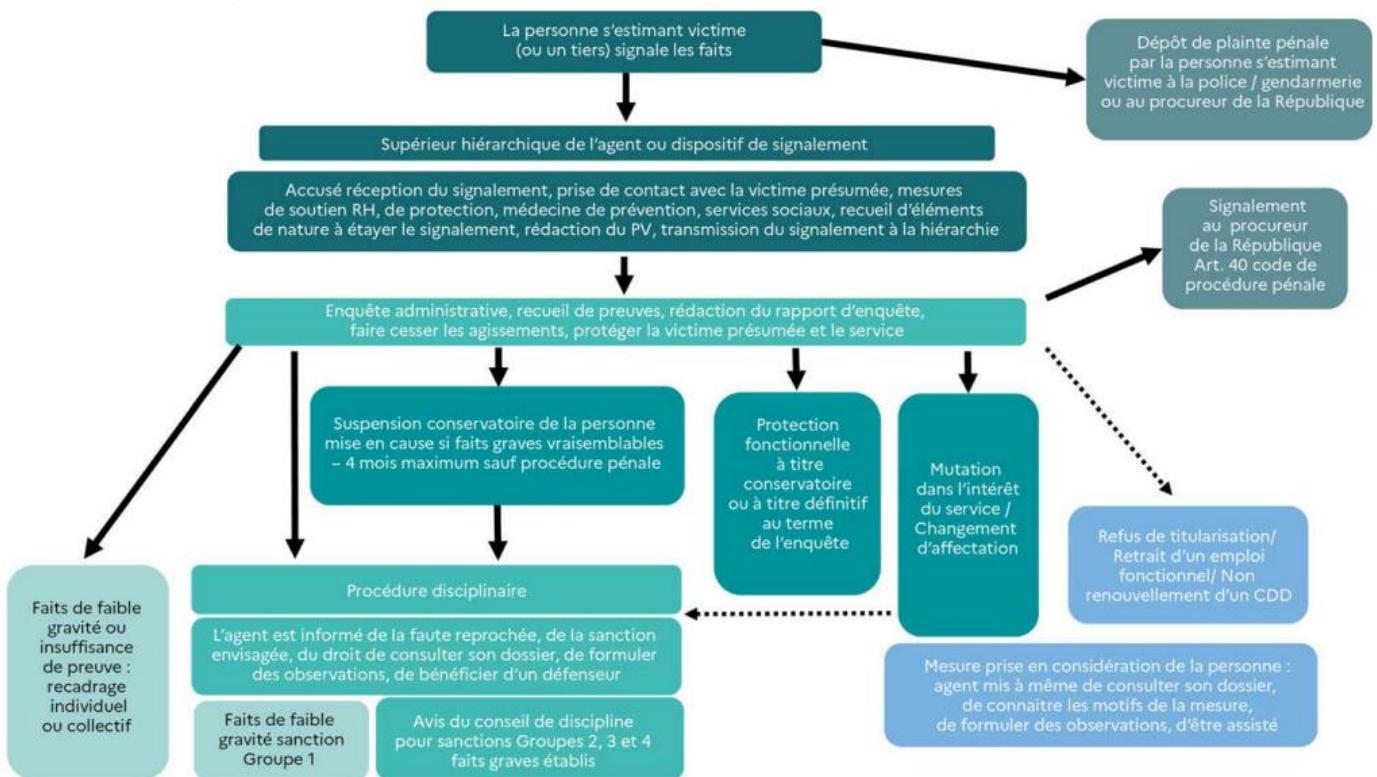
Sanctions susceptibles d'être infligées aux agents contractuels Publics (FPE : article 43-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 ; FPT : article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ; FPH : article 39 du décret n°91-155 du 6 février 1991)

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire pour une durée maximale de trois jours
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents à contrat indéterminée
- Le licenciement, sans préavis, ni indemnité de licenciement

Sanctions susceptibles d'être infligés aux stagiaires de la fonction publique (FPE : article 10 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994, FPT article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 ; FPH : article 16 décret n°97-497 du 12 mai 1997)

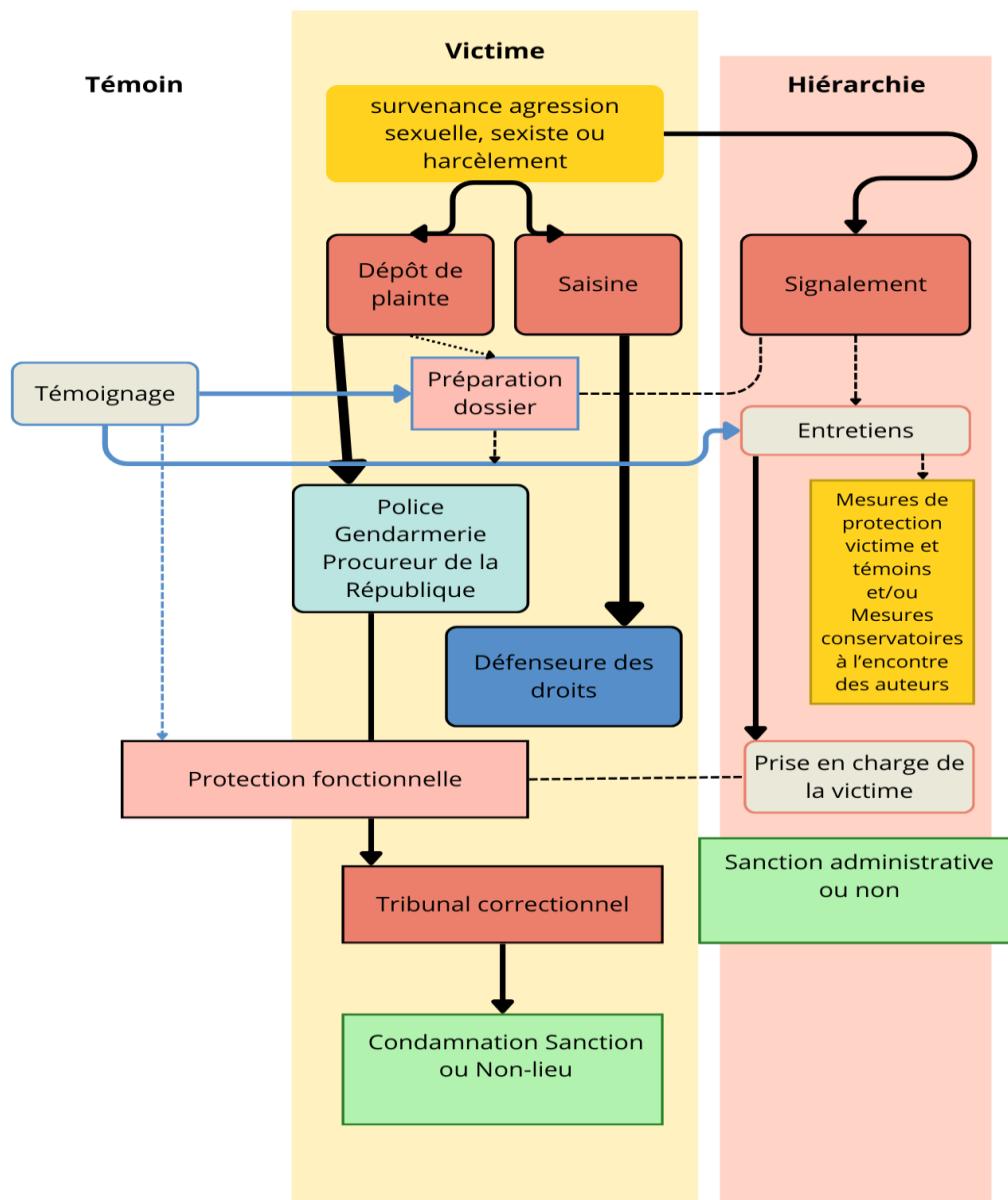
- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire, avec retenue de la rémunération à l'exclusion de supplément familial de traitement, pour une durée maximale de deux mois
- L'exclusion définitive du service

» Schéma de synthèse de l'ensemble des mesures susceptibles d'être actionnées

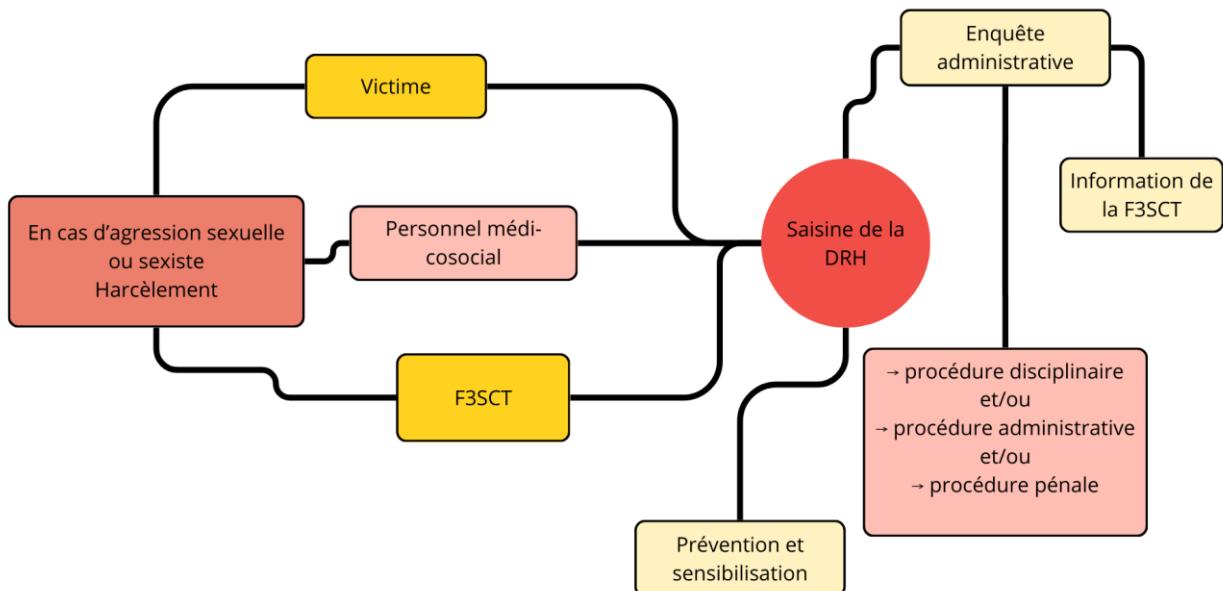
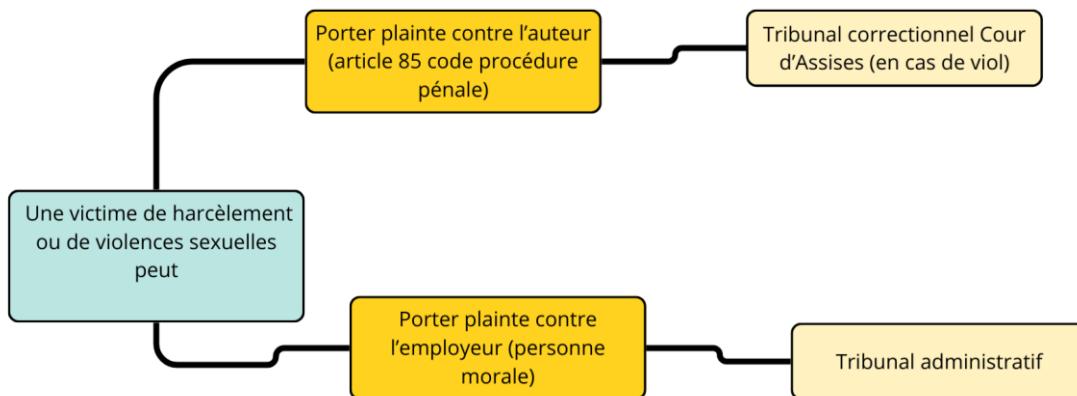


Source : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique : Guide des outils statutaires et disciplinaires DGAFF novembre 2022

Schématiser



Action en justice et action administrative



Procédure à suivre dans le cadre d'un signalement de violences sexuelles et sexistes (VSS)

1. Responsable de la procédure

Qui ?

Le **chef de service** ou son représentant.

Important : si le chef de service est **mis en cause**, il doit se **déporter**. L'instruction du signalement est alors confiée à la **Direction des ressources humaines (DRH)**.

2. Déclenchement de la procédure

Quand ?

Dès que le chef de service a connaissance :

- d'un signalement direct par la victime,
- ou d'un témoignage évoquant une situation de harcèlement ou d'agissements VSS présumés.

3. Étapes à conduire immédiatement

1) Informer et interroger les acteurs internes

Le chef de service informe **sans délai** les personnes suivantes et recueille les informations dont elles disposent :

- le/la **secrétaire général(e)** du service (SG)
- l'**assistant(e) ou conseiller(ère) de prévention** (AP/CP)
- le/la **conseiller(ère) technique / assistant(e) de service social** (CTSS-ASS)
- le **médecin du travail** (MdT)
- l'**inspecteur/trice santé et sécurité au travail** (ISST)
- la F3SCT

En cas de **faits présumés graves**, il informe également l'**administration centrale** (cf. annexe 1) dès cette étape.

2) Recevoir la victime présumée

- Le chef de service reçoit la victime, **seul ou à deux**, pour recueillir les premiers éléments **factuels et précis**.
- Il adopte une écoute attentive et bienveillante.
- Il informe la victime de la possibilité d'être **accompagnée par un représentant du personnel**.

3) Formaliser les éléments recueillis

Les informations issues de l'entretien sont consignées dans une **note confidentielle, non jointe** au dossier administratif de l'agent.

4) Informer l'administration centrale

Après l'entretien, les faits consignés sont transmis à l'administration centrale (cf. page suivante).

5) Auditionner d'autres personnes si nécessaire

Le chef de service peut rencontrer toute personne utile à la compréhension de la situation, **y compris l'auteur présumé**, lequel bénéficie, à ce stade, d'une **présomption d'innocence**.

6) Rédiger un rapport de synthèse

Le rapport doit permettre :

- d'établir une vision claire des **faits** et des **personnes impliquées**,
- d'identifier les **mesures conservatoires** à mettre en œuvre si nécessaire.

Il s'appuie sur :

- les recommandations des acteurs locaux de prévention (pôle médico-social notamment),
- l'expertise de l'administration centrale.

7) Mettre en place les premières mesures d'accompagnement

Selon la gravité des faits et les informations recueillies, le chef de service organise la **protection** et **l'assistance** de la victime présumée :

- accompagnement médical et psychologique,
- accompagnement social,
- accompagnement juridique.

4. Décisions et suites à donner au signalement

Quand ?

Dans les meilleurs délais après la finalisation du rapport de synthèse.

1) Informer l'agent du traitement de son signalement

La victime est informée **par écrit** de la décision :

- **classement sans suite**, avec motivation,

- **actions pour rétablir une relation de travail apaisée**, si les faits relèvent d'un conflit ne constituant pas du harcèlement,
- **ouverture d'une enquête**, conduite en lien avec l'administration centrale, avec information des parties concernées sur son objet et ses modalités.

2) Suivi des démarches engagées par la victime

Le chef de service vérifie si la victime a engagé d'autres procédures (médicales, sociales, judiciaires, etc.).

3) Mise en œuvre des mesures conservatoires

Selon les besoins et afin de garantir la protection des agents :

- adaptation du poste ou des conditions de travail,
- réorganisation temporaire du service,
- mutation dans l'intérêt du service,
- suspension conservatoire, etc.

Ces mesures sont prises en lien avec :

- les acteurs locaux de prévention,
- le pôle médico-social,
- l'administration centrale.

Suites à donner au signalement

➊ 1. En cas de classement sans suite

Quoi faire ?

1. Rédiger une fiche d'alerte

À destination du **médecin du travail**, avec copie à l'**assistant(e) de service social**, puis **informer l'agent** de cette rédaction.

2. Informer l'administration centrale

Communiquer la décision de classement :

- au **bureau PSPP1** et/ou au **bureau HFED**.
- et au **bureau de l'appui juridique de la DRH**.

➋ 2. En cas d'ouverture d'enquête

1. Quoi faire ?

2. Informer les membres de la F3SCT

Leur signaler officiellement l'ouverture de l'enquête.

3. Informer l'administration centrale

Lui transmettre la décision d'ouvrir une enquête et **définir avec elle les modalités de conduite** de cette enquête.

4. Proposer, si nécessaire, une procédure disciplinaire

Saisir l'**autorité de nomination** d'une proposition d'engagement de procédure disciplinaire contre l'auteur présumé, si les faits établissent une faute professionnelle.

5. Saisir le procureur de la République

Transmettre au parquet les **faits susceptibles de constituer un délit**, conformément à l'**article 40 du code de procédure pénale**.

Modalités d'information de l'administration centrale

L'information de l'administration centrale s'effectue **par courriel**, adressé aux destinataires suivants :

1. Bureau de la prévention, de la santé au travail, du service social et des travailleurs handicapés (PSPP1) – DRH

✉ pspp1.d.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

2. Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations (HFED) – DRH

✉ hfed-signalement.hfed.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

3. Direction des affaires juridiques (DAJ)

✉ ajag1.daj.sg@developpement-durable.gouv.fr

4. Protection fonctionnelle

La **demande de protection fonctionnelle** doit être transmise à la **Direction des affaires juridiques (DAJ)** par l'agent, sous couvert de son chef de service.

Contenu attendu du message d'information

Le courriel doit comporter les éléments suivants :

- **État civil de l'agent**
- **Situation familiale**
- **Fonctions exercées + grade + nom du service**
- **Compte rendu écrit de l'entretien** mené avec l'agent à la suite du signalement
- **Tous les éléments factuels et chronologiques utiles** à la compréhension de la situation

L'intégralité des fiches réflexes sont accessibles sur le site intranet ministériel dans la rubrique « accidents ou situations d'urgences » du dossier ressources humaines

<http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/accident-ou-situation-d-urgence-comment-reagir-a17923.html?>

Plateforme de signalement et d'écoute

Une équipe de juristes experts et psychologues répondent à vos questions, qualifient les situations présentées et vous fournissent des informations et conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de votre situation. Ce dispositif offre toutes les garanties de neutralité, d'impartialité et de respect de la confidentialité des échanges. La plateforme de signalement accompagne l'agent ou l'agente dans ses recours internes au sein du pôle ministériel et offre un accompagnement et une orientation en fonction des besoins.

Comment être mis en relation avec la plateforme de signalement et d'écoute ?



Code employeur 2030

Téléphone : 09 74 76 72 23

Adresse mail : signdiscrim@developpement-durable.gouv.fr

Lien du site : <https://conceptrse.fr/signallement-me>

Vous pouvez également contacter :

- Votre hiérarchie ;
- Vos services RH locaux ou centraux ;
- Vos acteurs de prévention en matière de santé et de sécurité au travail (assistants/conseillers de prévention, assistants et conseillers techniques de service social, médecins de prévention, inspecteurs de santé et sécurité au travail, psychologues) ;
- Vos représentants du personnel ;
- Votre formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (F3SCT) ;
- Vos référents diversité et égalité professionnelle et/ou la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations.

La plateforme anti-discriminations du Défenseur des droits : <https://www.antidiscriminations.fr/> ou par téléphone au 3928 (service gratuit, confidentiel, disponible du lundi au vendredi de 9h30 à 19h).

La plateforme nationale d'écoute et de lutte contre les violences conjugales : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide> ou par téléphone au 3919 (numéro anonyme et gratuit, destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés ; accessible depuis un poste fixe ou un mobile en métropole et dans les DROM).

Qui peut contacter la plateforme de signalement et d'écoute ?

- Toute agente ou tout agent en activité (titulaire ou contractuel) exerçant ses fonctions au sein du pôle ministériel, hors opérateurs, ainsi que toute personne en stage ou en apprentissage affectée dans ces ministères ;

- Toute agente ou tout agent ayant quitté le pôle ministériel depuis moins de six mois, dans le cadre d'un départ à la retraite ou d'une démission ;
- Toute candidate ou tout candidat ayant participé à une procédure de recrutement au sein du pôle ministériel, achevée depuis moins de trois mois ;
- Toute agente ou tout agent d'une entreprise prestataire intervenant régulièrement au sein du pôle ministériel (restauration, ménage, etc.) dans le cas d'un signalement impliquant un agent du pôle ministériel.

Comment cela fonctionne-t-il ?

Après un temps d'échange et d'information juridique, l'écoutant élabore une ou plusieurs hypothèses de qualification de la situation rencontrée par l'agent : discrimination, harcèlement, agissement sexiste, violence à caractère sexuel ou sexiste.

En l'absence de qualification juridique potentielle, il en informe l'agent ou l'agente et l'oriente, le cas échéant, vers les acteurs de prévention ou RH du ministère. En cas de suspicion de discrimination, de harcèlement, d'agissement sexiste, de violence à caractère sexiste ou sexuel, il accompagne l'agent dans ses recours internes au sein du pôle ministériel, après une levée de l'anonymat expressément consentie.

L'agent est ainsi suivi tout au long de ses échanges et de ses démarches par un même expert jusqu'à l'atteinte d'une issue satisfaisante.

Cellule d'écoute psychologique

Numéro d'appel : 0 800 400 339

Service et appel gratuits

La plateforme téléphonique permet toujours d'établir un entretien immédiat avec des psychologues diplômés, dont la disponibilité est visible sur Internet en temps réel. Les appels sont anonymes et gratuits depuis un poste fixe ou un mobile, et accessibles **24 heures sur 24 et 7 jours sur 7**.

Les appels, gratuits pour les agents à partir de leur ligne fixe ou de leur portable, sont **anonymes**.

Pour les agents en situation de handicap auditif, il existe la possibilité de bénéficier d'un accompagnement par Skype, de 1 à 5 entretiens, auprès d'un psychologue signant.

Références et ressources utiles

1. Textes réglementaires

Article L133-1 Article 133-3, **Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique**

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFSCATA000044411568>

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>

2. 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
(lien local fourni : à remplacer par un lien en ligne si disponible)
file:///E:/MISSION%20HARCELEMENT/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Le Violentomètre – Outil d'évaluation des violences dans les relations amoureuses

[https://www.centre-hubertine-
auclert.fr/sites/default/files/images/violentometre_maj_10072019_web.pdf](https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/images/violentometre_maj_10072019_web.pdf)

Guide « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique – guide des outils statutaires et disciplinaires

[https://www.transformation.gouv.fr/rubrique-ressources/guide-lutter-contre-les-violences-sexistes-et-
sexuelles-dans-la-fonction](https://www.transformation.gouv.fr/rubrique-ressources/guide-lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-la-fonction)

3. 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

4. Documentations syndicales

CGT

« Combattre les violences sexistes et sexuelles »

[http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/10/CGT-VIOLENCES-SEX-
interactif.pdf](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/10/CGT-VIOLENCES-SEX-interactif.pdf)

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

« *Guide pratique – Violences faites aux femmes* »

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

5. Être aidé

Trouver une association d'aide aux victimes près de chez vous

<https://www.france-victimes.fr/index.php/component/association>

Contacts en dehors du ministère :

LES NUMÉROS D'URGENCE :

17

La police et la gendarmerie

114

En remplacement du 15, 17 et 18 pour les personnes sourdes, malentendantes, aphasiques, dysphasiques

112 - Les services d'urgence européen

15 - Les urgences médicales (SAMU)

18 - Les pompiers

Ces numéros d'urgence sont gratuits et peuvent être composés à partir d'un téléphone fixe ou portable, même bloqué ou sans crédit.

Le numéro d'écoute, d'information et d'orientation

3919 (Ce n'est pas un numéro d'appel d'urgence. En cas d'urgence,appelez les forces de sécurité).

Violences Femmes Info

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

Déposer une main courante ou une plainte

<https://www.masecurite.interieur.gouv.fr/fr/fiches-pratiques/famille-et-aides-aux-victimes/main-courante>

<https://plainte-en-ligne.masecurite.interieur.gouv.fr/>



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
TRANSPORTS
VILLE ET LOGEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*