

Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles



Date de création : 17/07/2024

Date de mise à jour :

Les violences sexistes et sexuelles se définissent comme étant tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'une personne **et sans son consentement**. Les violences sexistes se manifestent par un ensemble d'attitudes et de comportements qui relèvent du sexisme, avec des graduations dans la gravité et dans la sanction.

La thématique des violences sexistes et sexuelles est identifiée comme une [priorité du programme d'actions actuel du Fonds national de prévention](#). La présente fiche vient compléter cette rubrique sur les définitions, sur le cadre légal qui s'impose à l'employeur et sur l'état des guides et outils disponibles pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières.

Textes :

- [Accord du 30 novembre 2018](#) , relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- [Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#).
- [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

Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles - Espace Droit Prévention

publique

- [Art. L.133-1 du code général de la fonction publique](#)
- [Art.L.135-6 du code général de la fonction publique](#)
- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.](#)
- Art.75 du [décret n° 2021-571 du 10 mai 2021](#) relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- [Art.57 du décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021](#) relatif aux comités sociaux d'établissement des établissements publics de santé, des établissements sociaux, des établissements médico-sociaux et des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public
- [Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014](#) relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

[Circulaire du 9 mars 2018](#), relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Et aussi :

- Art. [222-22](#) du code pénal
- Art. [222-33](#) du code pénal
- [Plan santé au travail dans la fonction publique](#) : axe 2 mesure « Prendre en compte dans les politiques de prévention des risques les incivilités et violences externes et internes ainsi que leurs conséquences » avec l'action « Approfondissement de la politique de prévention des violences internes et externes incluant les harcèlements et les violences sexuelles et sexistes »
- L'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté en juin 2019 une [Convention sur la violence et le harcèlement](#), ratifiée par la France, ainsi qu'une [recommandation sur la violence et le harcèlement](#)

Sommaire :

[Définitions.](#)

[Obligations de l'employeur.](#)

[Planification de la prévention.](#)

[Signaler les violences et orienter les victimes.](#)

[Sanctions pour les violences sexistes et sexuelles.](#)

[Les ressources à télécharger.](#)

Définitions

Le sexisme et agissements sexistes : D'après le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, « Le sexisme est une idéologie qui repose, d'une part, sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, et d'autre part, c'est un ensemble de manifestations, des plus anodines en apparence aux plus graves(...) ». Il est lié aux préjugés et au concept de stéréotype pouvant comprendre la croyance qu'un sexe serait intrinsèquement supérieur à l'autre. Ces manifestations portent sur les différences biologiques, réelles ou imaginaires, entre les deux sexes homme ou femme et prennent des formes diverses :

- Remarques et blagues
- Familiarité ou incivilité
- Discrimination sur la parentalité
- Victimisation

L'outrage sexiste est défini par l'article 6bis de la loi n° n° 83-634 du 13 juillet 1983, comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité, en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

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), soit devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts (liens professionnels), que la victime soit présente ou non.

Les messages contraires à la décence diffusés dans les lieux publics, en public ou diffusés via la messagerie professionnelle de la structure.

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.

La captation d'image et la diffusion d'image pour porter volontairement atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui : soit en captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel, soit en fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé.

Le harcèlement sexuel est un délit qui se caractérise, selon l'article 222-33 du code pénal repris dans l'article 6ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, par le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste** et portant atteinte à la dignité de la victime, en raison de leur caractère humiliant ou dégradant ou créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le caractère répété du harcèlement s'entend aussi par le fait que plusieurs individus se sont concertés, sans que chacun d'entre eux agisse de manière répétée, ou lorsqu'une personne subit des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, de la part de plusieurs individus qui ne se sont pas concertés, mais qui savent que cette personne a déjà été victime de tels agissements.

Le harcèlement sexuel peut aussi être qualifié **sans être répété**, dans le cas de toute **forme de pression dans le but d'obtenir un acte sexuel**, au profit de l'auteur des faits ou d'une autre personne.

L'agression sexuelle est définie par l'article 222-22 du code pénal : « *constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* ». Il s'agit des attouchements imposés sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles. L'article 222-22-2 du code pénal précise que « *constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers* ».

Obligations de l'employeur

- **Obligation de planification de la prévention** au titre du 7ème principe de prévention de l'article L 4121-2 du code du travail.
- **Obligation d'affichage** : L'affichage obligatoire du texte de l'article 222-33-2 du code pénal dans les lieux de travail.
- **Obligation de dialogue social** : La formation spécialisée contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.
- **Obligation de signalement** : Suite à la loi du 6 août 2019 de transformation de la

Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles - Espace Droit Prévention

fonction publique, depuis le 1er mai 2020, les employeurs publics doivent mettre en place un dispositif de signalement. Ce dispositif se compose d'une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, d'une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien et d'une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative. (art. 1 du 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).

Pour la fonction publique territoriale, la réglementation précise que les collectivités peuvent demander que les centres de gestion gèrent le dispositif de recueil (art. 26-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Planification de la prévention

La prévention primaire à privilégier :

- **Modification des règlements :**
 - Adapter les règlements internes pour inclure des dispositions spécifiques concernant les VSS,
 - Communiquer sur les engagements de la direction pour prévenir, lutter et sanctionner les actes de VSS.

- **Identification des publics, des activités et des périodes sensibles :** Intégrer le risque de VSS dans l'évaluation des risques professionnels et prioriser les mesures de prévention en intégrant celles-ci à un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

- **Programmation des actions :** Mettre en place un groupe pluridisciplinaire de pilotage de la démarche qui sera force de propositions et fera le lien avec le réseau externe de partenaires experts (médecins, psychologues cliniciens, associations d'aide et de défense, autorités régaliennes.). Ce groupe de pilotage aura aussi pour mandat de mener des enquêtes de compréhension suite à des signalements ou des accidents révélant potentiellement une VSS. Le groupe de pilotage inscrira son action dans le cadre du dialogue social et intégrera en son sein des représentants de la Formation

Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles - Espace Droit Prévention

spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail.

- **Définition des rôles et missions :**

- Rappeler les responsabilités de chacun selon leurs attributions,
- Définir les responsables en charge de sanctions si l'acte de VSS est avéré selon les autorités compétentes,
- Définir les fonctions supports en charge de repérer et orienter les personnes,
- Définir les fonctions expertes référentes en la matière.

La prévention secondaire pour accompagner :

- **Sensibilisation et formation :**

- Organiser des sessions de sensibilisation pour les agents et de formation pour le personnel encadrant. Cela permettra de mieux comprendre les VSS et d'apprendre à les prévenir,
- Pratiquer l'affichage visuel sur les lieux de travail en rappelant les numéros d'aide internes et externes que les victimes peuvent saisir,
- Désigner des référents VSS au sein de l'organisation. Leur rôle est de sensibiliser les collègues sur ces thématiques, de répondre aux questions et d'aider les victimes en les orientant.

- **Repérage et signalement :**

- Mettre en place des mécanismes pour repérer et identifier les situations à risque,
- Encourager les victimes à signaler les incidents en interne. Plusieurs canaux sont possibles et complémentaires :
- Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel et communiquer à tous les niveaux sur sa mise en place,
- Veiller à l'accessibilité de ces procédures pour tous les agents,
- Organiser des groupes de paroles sur le sujet pour sensibiliser, confronter les regards, lever les freins et définir ensemble des actions adaptées au contexte d'intervention et aux populations ciblées.

Les moyens de signalement devront garantir la confidentialité et la sécurité des échanges.

La prévention tertiaire pour prendre en charge :

- **Signalement interne à la structure** : une fiche de signalement est à mettre à disposition des agents. Présenter aussi le rôle du référent harcèlement sur les VSS, celui de l'administration, ainsi que celui des représentants du personnel à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail et le médecin de prévention
- **Encadrement** : immédiatement après la connaissance de l'événement, le ou la responsable hiérarchique doit s'informer de la situation et initier un dialogue avec la victime. A ce titre, il convient d'organiser la formation de l'encadrement sur la caractérisation d'un acte de VSS, sur l'identification de son rôle et sur la maîtrise des process internes de traitement mis en place. Si l'acte de VSS concerne l'encadrement lui-même, c'est le N+1 qui prendra l'action.

Enquête : soutenir la victime et l'encadrement par la mise en place d'une enquête administrative. Cette enquête est une enquête de compréhension et de non-banalisation de l'évènement avant tout. Elle doit avoir pour résultats la définition de mesures immédiates de prise en charge et de prévention pour éviter le renouvellement de tels actes. L'enquête sera paritaire et le process de mise en place d'une commission d'enquête doit être défini. Cette commission est constituée de personnalités qualifiées impartiales n'ayant aucun conflit d'intérêt et intégrant des représentants du personnel à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail. Les membres devront être formés à la réalisation d'une enquête pour actes de VSS.

- **Actions correctives** : les mesures immédiates doivent orienter la victime vers le médecin de prévention et des experts psychologiques et juridiques. Selon la situation et en fonction des premiers éléments recueillis, la hiérarchie proposera la mise en place d'une protection fonctionnelle, telle que prévue dans les cas de discrimination ou de harcèlement sexuel ou moral, aux termes des articles 6, 6 bis, 6 ter et 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983. L'autorité hiérarchique pourra aussi jouer un rôle d'assistance de la victime afin que celui-ci porte plainte.

Signaler les violences et orienter les victimes

En complément du dispositif de signalement interne que l'employeur doit mettre en place, il existe des dispositifs de signalement et de prise en charge externe pour les victimes.

Créée en 2018 et renforcée en 2020, [la Plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes \(PNAV\)](#) permet aux victimes de violences sexistes et sexuelles, aux témoins ou aux professionnels de dialoguer en ligne avec des policiers ou gendarmes formés à la lutte contre les violences sexuelles et conjugales, 7j/7 et 24h/24. Ces professionnels recueillent la parole et orientent les victimes de façon personnalisée, gratuite et anonyme. Ils peuvent, le cas échéant, déclencher des interventions.

La plateforme téléphonique 3919 peut 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).

Sanctions pour les violences sexistes et sexuelles

Les formes de sexisme, telles que définies précédemment 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.

Selon 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, l'auteur d'agissements sexistes (collègue, collaborateur ou supérieur hiérarchique) peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur. Par ailleurs, l'agent 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 poursuites pénales et les sanctions possibles sont en conséquence de la gravité de l'acte de violence jugé.

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 1 500 € (contravention de 5e classe).

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). *Art. R624-4 du Code pénal.*

La diffusion de messages contraires à la décence est punie 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. *Art. R 624-2 du Code pénal.*

L'exhibition sexuelle est punissable d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. *Art. 222-32 du Code pénal.*

La captation d'image et la diffusion d'image est punie d'une peine maximale d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. *Art. 226-1 du Code pénal.*

Le harcèlement sexuel et le harcèlement sexuel assimilé sont tous deux punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis notamment :

Prévention des Violences Sexistes et Sexuelles - Espace Droit Prévention

- 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.

La circonstance aggravante est aussi retenue dans le cas de plusieurs personnes qui agissent 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. Le harcèlement sexuel constitue en outre une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction disciplinaire en vertu de l'article 6ter du statut général des fonctionnaires. *Art.222-33 I et Art. 222-33. II du Code pénal.*

Les agressions sexuelles sont punies 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. *Art. 222-22 et Art. 222-22-2 du Code pénal.*

Les ressources à télécharger

Des ressources de sensibilisation destinées au plus grand nombre

- Guide [« Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail »](#), réalisé par l'Anact
- Quiz [« Violences sexistes et sexuelles au travail »](#), réalisé par l'Aract Centre-Val de Loire et le CIDFF de la même région
- Fiche pratique, [« Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. Que faire ? »](#), réalisé par l'INRS
- Affiche, [« Qui solliciter si je suis victime ou témoin de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes au travail ? »](#), réalisée par l'INRS
- Affiche, [« STOP ! Harcèlement sexuel agissements sexistes au travail. En parler peut tout changer »](#), réalisée par l'INRS

Des ressources méthodes destinées aux ressources humaines, aux préventeurs et

- Fiche outil « [Autodiagnostic des facteurs organisationnels de risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel](#) », réalisée par l'Anact
- Fiche outil « [Les étapes pour intégrer le risque d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans le DUERP](#) », réalisée par l'Anact
- Parcourir la « [Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2016](#) », réalisée par l'Anact
- Fiche outil « [Analyse d'un cas de sexisme au travail](#) », réalisée par l'Anact
- Fiche ressources « [Mener une enquête en cas de suspicion de situation de sexisme au travail](#) », réalisée par l'Anact
- Guide : « [Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail](#) », réalisé par le Secrétariat général du ministère de l'économie, de la finance et de la relance.
- [Guide de « prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique \(Edition 2017\) »](#), édité par le ministère de la fonction publique.
- Guide pour « [Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique - Guide des outils statutaires et disciplinaires](#) », édité par la Direction Générale de l'Administration et de la fonction publique
- [La Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes](#), édité en 2019 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

