

Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains

Livret d'accompagnement du court-métrage de formation
« **UNE FEMME COMME MOI** »

A destination de la fonction publique

COMPRENDRE ET AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL : L'ENTRETIEN AVEC UNE VICTIME



Camille



Chloé



Elise



Mathilde

Télécharger les outils de formation de la MIPROF

<https://arretonslesviolences.gouv.fr>

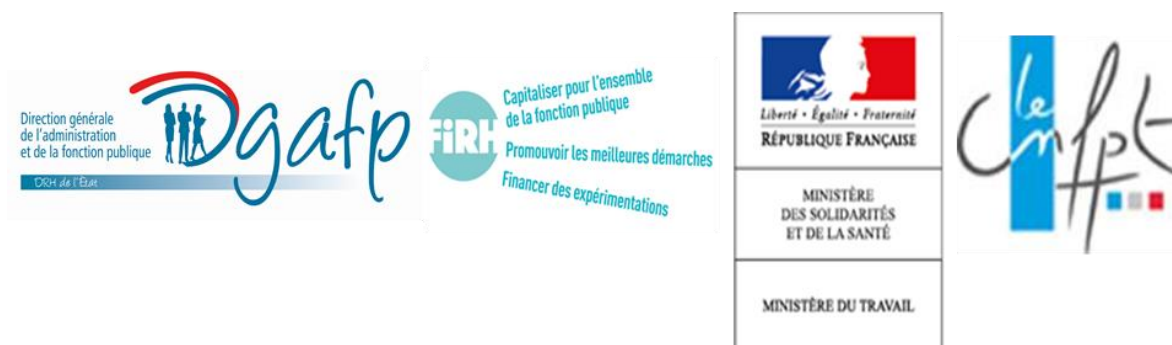
Le court-métrage de formation a été élaboré avec le soutien de

Direction générale de l'administration et de la fonction publique,

Ministères sociaux,

Centre national de la fonction publique territoriale dont l'Institut national des études territoriales,

Collectif féministe contre le viol.



Ce livret pédagogique a été élaboré en relation avec

Assistance publique – Hôpitaux de Paris (AP-HP),

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT),

Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) dont l'Institut national des études territoriales (INET),

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP),

École des hautes études en santé publique (EHESP),

École nationale d'administration (ENA),

Fédération hospitalière de France (FHF),

Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE),

Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP),

5 Instituts régionaux d'administration (IRA) : Bastia, Lille, Lyon, Metz, Nantes,

Ministères économiques et financiers – Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle,

Ministères sociaux – Direction des ressources humaines (Bureau de la formation ; Mission de la diversité et de l'égalité des chances).

TABLE DES MATIERES

Introduction	4
PARTIE 1 : Connaître les violences sexuelles : prévalence, définitions, législation, mécanismes et impacts	6
I. Les définitions	7
A. Notions générales	8
B. Ce que dit la loi : le Code pénal	12
C. Ce que dit la loi : le code général de la fonction publique.....	21
D. Articulation entre le code Pénal et le code général de la fonction publique.....	23
II. Quelques chiffres sur les violences sexuelles en France	24
III. Les stratégies du harceleur/agresseur.....	25
IV. L'impact de la stratégie du harceleur / agresseur sur la victime et les réactions de la victime.....	27
V. Les conséquences psychotraumatiques des violences sexuelles sur la victime.....	31
A. Que se passe-t-il pour la victime au moment des violences sexuelles ?.....	31
B. Que se passe-t-il pour la victime après les violences sexuelles ?	32
PARTIE 2 : Agir auprès des victimes de harcèlement sexuel et/ou d'agression sexuelle dans les relations de travail : L'intervention de l'agent-e public-que.....	35
I. Les obligations de l'administration	36
II. Les spécificités de l'intervention auprès d'une victime de violences sexuelles.	37
III. Le repérage et accompagnement des victimes de violences sexuelles	40
A. Le questionnement systématique	40
B. Quelques signaux d'alerte	42
C. L'entretien avec une victime de violences sexuelles	46
IV. Les responsabilités du-de la manager.....	52
A. L'évaluation de la situation.....	52
B. Prendre des mesures d'urgence	52
C. Le recueil des premiers éléments : l'enquête administrative	55
V. Le rôle du-de la témoin.....	57
Annexes	58

Introduction

Réalisé par la MIPROF avec le concours d'institutions partenaires et d'expert-e-s, ce livret constitue une ressource pour les formateur-ric-e-s. Il doit permettre à tou-te-s les agent-e-s **d'acquérir un socle commun de connaissance :**

- **sur le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dans les relations de travail, les stratégies mises en place par l'agresseur ainsi que les conséquences sur les agent-e-s qui en sont victimes ;**
- **sur le repérage des victimes par le questionnement systématique ;**
- **sur la prise en charge des victimes ;**
- **sur les obligations de l'employeur public dans ce cadre.**

Le livret de formation « **Comprendre et agir contre les violences sexuelles dans les relations de travail : l'entretien avec une victime** » s'adresse à tou-te-s les agent-e-s des trois versants de la fonction publique : Etat (FPE), Hospitalière (FPH), Territoriale (FPT), qui peuvent rencontrer des agent-e-s susceptibles d'être confronté-e-s à cette violence, notamment :

- les agent-e-s en situation d'encadrement ;
- les référent-e-s Egalité et Diversité ;
- les responsables et agent-e-s des services des ressources humaines ;
- les médecins du travail et médecins de prévention ;
- les inspecteur-ric-e-s de santé et sécurité au travail (FPE) ; les agent-e-s en charge d'une fonction d'inspection (FPT) ; les inspecteur-ric-e-s du travail (FPH) ;
- les assistant-e-s et conseiller-e-s de prévention ;
- les représentant-e-s du personnel ;
- les agent-e-s des dispositifs de signalement : cellule d'écoute ou dispositif équivalent.

Ce livret a vocation à présenter les obligations de l'administration dans ces situations et notamment le rôle des managers et des témoins. Son objet est ainsi de faire un focus sur l'action en interne à l'administration. Les autres procédures, et notamment pénales et civiles, qui peuvent exister en parallèle sont simplement évoquées.

Il n'existe pas de profil type des victimes ou des agresseurs. Chaque agent.e public.que et notamment les encadrant.e.s peuvent ainsi être amené.e.s à rencontrer des victimes et ce livret décrit de manière pratique comment les repérer, comment l'administration peut les protéger, les accompagner et les orienter.

Une femme sur cinq a été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle¹.

Précisions lexicales

- ***Le terme de violences sexuelles englobe toutes les infractions à caractère sexuel et notamment : le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le viol. Les agissements sexistes ne sont pas des violences sexuelles, mais sont des violences sexistes.***

Aux violences sexuelles faites à l'encontre de la victime s'ajoutent très fréquemment des agissements sexistes et/ou des discriminations.

- *Pour plus de lisibilité, lorsqu'il ne s'agit pas de viser spécifiquement une fonction mais qu'il s'agit de faire référence à tout encadrant.e, supérieur.e ou de proximité, tout.e responsable RH, voire à toute la ligne managériale, etc., le terme **manager** sera ici retenu.*
- *Le terme agent.e désigne les fonctionnaires, les contractuel.le-s, les vacataires, les stagiaires.*
- *Selon les données issues de l'activité des services de police et de gendarmerie, en 2018, en France :*
 - *plus de 9 victimes majeures de violences sexuelles sur 10 sont des femmes ;*
 - *98% des mises en cause par la police ou la gendarmerie pour ces infractions sont des hommes².*

C'est pourquoi, pour une meilleure lisibilité nous utiliserons ici les termes auteur/ agresseur/ harceleur pour désigner la personne qui commet ces actes.

¹

« Enquête sur le harcèlement sexuel au travail », IFOP pour le Défenseur des Droits, 2014.

²

Source : Ministère de l'intérieur – SSM – SI – cf. La lettre de l'observatoire national des violences faites aux femmes – n° 18, novembre 2022, disponible sur le site <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

**PARTIE 1 :
CONNAITRE
LES VIOLENCES SEXUELLES :
PREVALENCE, DEFINITIONS, LEGISLATION,
MECANISMES ET IMPACTS**

I. Les définitions

La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « Convention d'Istanbul »³ :

reconnait que le harcèlement sexuel et le viol sont des formes graves de violences auxquels les femmes sont souvent exposées et qui les affectent de manière disproportionnée. A ce titre ces violences constituent une « **violation grave des droits humains des femmes, (...) une discrimination à leur égard (...) et un obstacle majeur à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.** »

« *La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la **discrimination** des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation. La nature structurelle de la violence à l'égard des femmes est fondée sur le genre, et la **violence à l'égard des femmes est un des mécanismes sociaux cruciaux par lesquels les femmes sont maintenues dans une position de subordination par rapport aux hommes.** »*

La Convention d'Istanbul reconnaît encore que « *les femmes et les filles sont exposées à un risque plus élevé de violence fondée sur le genre que ne le sont les hommes.* »

Les agissements sexistes, les discriminations et les violences sexuelles forment un ensemble qui fonctionne de façon dépendante les uns des autres, sous une forme de **continuum de la violence. Ils font partie d'un même système.** Ils ne sont pas une somme de faits divers, mais un **fait social** qui traduit les rapports sociaux de pouvoir qui structurent notre société et notamment les rapports de genre.

Ils **sont renforcés par les stéréotypes genrés qui assignent de façon arbitraire et déformée des rôles différents aux personnes de sexe féminin ou masculin.** Les rôles assignés aux femmes étant systématiquement dévalorisés, les plaçant dans une position d'infériorité et de dépendance vis-à-vis des hommes.



Les femmes seraient :

faibles, émotives, sensibles, fragiles,
belles, tendres, affectueuses,
maternelles, dévouées, aimantes,
dociles, passives, masochistes,
versatiles, futiles, coquettes,
bavardes, subalternes.



Les hommes seraient :

forts, protecteurs, responsables,
sérieux, intelligents, rationnels,
logiques, maîtres de leurs émotions,
décidés, capables, courageux,
entreprenants, ambitieux, leaders.

³ La [Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#) ratifiée par la France le 4 juillet 2014 et entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2014

A. Notions générales

Les violences sexuelles⁴ recouvrent les situations dans lesquelles **une personne impose à autrui un ou des comportements, un ou des propos (oral ou écrit) à caractère sexuel**. Ces actes sont **subis et non désirés** par la victime. Les violences sexuelles **sont des infractions punies par la loi selon leurs degrés de gravité** : contravention, délit et crime (cf. chapitre suivant).

Le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles peuvent être précédés, accompagnés et/ou suivis d'autres formes de violences qui sont également interdites et punies par la loi et notamment les agissements sexistes, le harcèlement moral et les mesures discriminatoires.

La victime peut, **quotidiennement**, être en présence de l'auteur des faits ce qui est une des spécificités importantes des violences sexuelles dans les relations de travail. Elles sont également répétitives tout en étant souvent imprévisibles.

Exemples de comportements ou propos imposés à caractère sexuel, du délit au crime, pouvant constituer des violences sexuelles :

Captation
d'images et
diffusion
d'images

- La captation, la diffusion de photos intimes ;
- La réalisation, la diffusion de montages de photo(s), de film(s) à caractère sexuel ;

Harcèlement sexuel

- Des regards appuyés sur les seins, sur les fesses ;
- Des commentaires sur le physique connotés sexuellement ;
- Des questions sur la vie intime et/ou sexuelle de l'auteur ou de la victime, des « confidences » imposées par le harceleur sur sa vie intime et/ou sexuelle ;
- Des demandes explicites d'actes sexuels ;
- Des jeux de langue, des actes sexuels mimés ;
- L'exigence d'un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion (si passage à l'acte = Viol) ;

Agression sexuelle

- Des frottements, des pincements de fesses ;
- Des mains posées sur les cuisses, le sexe, les seins, les fesses ;
- Des baisers forcés ;

Viol

- Rapport sexuel imposé.

⁴ Le terme violences sexuelles englobe toutes les infractions à caractère sexuel et notamment : le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le viol. Les agissements sexistes ne sont pas des violences sexuelles, mais sont des violences sexistes.

Le consentement⁵

Dans les situations de violences sexuelles, la victime ne consent pas et ne désire pas ces comportements et/ou propos et/ou images à caractère sexiste et/ou sexuel. L'absence de réaction ne signifie pas consentement.

TOUT ACTE SEXUEL DOIT ETRE CONSENTI PAR LES PARTENAIRES : LE CONSENTEMENT DOIT ETRE RECIPROQUE

L'expression du non-consentement peut être verbal (propos, écrits) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement) ou les 2.

Le silence ne vaut pas consentement.

Le consentement doit être libre et éclairé.

Le consentement doit être donné par la personne elle-même.

Le consentement est temporaire. Il peut être donné puis retiré.

IL N'Y A PAS CONSENTEMENT SI :

Il est donné par un tiers.

La personne n'a pas la capacité de consentir (par exemple : la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool, de drogue, de médicament, elle est endormie, dans le coma...).

La personne a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique, morale ou financière.

Elle peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre.

Elle peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer son refus de poursuivre ou de recommencer un autre jour. Le consentement peut être retiré à tout moment.

Extrait du court-métrage pédagogique « Une femme comme moi »

***Camille** : « Et là il me redit la même chose, faudra bien que tu y passes un jour. Non ?*

Moi je veux répondre « le sexe c'est pas une priorité dans ma vie », mais rien ne me vient, je suis pas très à l'aise.

Il me fait mal, je ferme les jambes le plus fort possible pour que sa main ne rentre pas... »

***Chloé** : « Je lui dis qu'il ne peut pas faire ça, mais il me demande quand est-ce qu'on peut se voir, il me dit qu'il pense à moi. Il m'embrasse de force et me touche les seins, il fait comme si j'étais consentante. »*

***Elise** : « Plus j'exprime le fait que ça me choque, plus ça l'excite, plus ça l'amuse. Il jubilait de sentir une résistance. C'était vain.*

Ça a été très très vite très clair, et très très vite je lui ai dit fermement non.

Le harcèlement, c'est pas de la drague qui dérape. Dans la drague, il y a la notion de plaisir, de consentement, d'échange, de respect... Le harcèlement sexuel, c'est de la destruction massive. On ne se rend pas compte à quel point ça peut détruire. »

⁵ [La circulaire du 7 août 2012 relative à la présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel](#); l'article 36 alinéa 2 de la convention d'Istanbul

La différence entre SEDUCTION - DRAGUE et HARCELEMENT SEXUEL - VIOLENCE

La séduction

Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. Le jeu de la séduction a pour règles : **le respect, la réciprocité et l'égalité**. La personne se sent bien, respectée et en sécurité.



Le harcèlement sexuel / violence / outrage sexiste / harcèlement de rue

A l'inverse le harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire, il veut imposer ses choix et son pouvoir. Il nie l'autre. Il ne tient pas compte des désirs, des choix, du consentement de l'autre. La victime est mal à l'aise, humiliée, nerveuse, en colère. Elle cherche à éviter de se retrouver avec le harceleur. S'installe alors une situation de domination.

Les comportements, propos subis créent **un climat d'insécurité, de peur et de tension pour la victime**. Ils peuvent traumatiser la victime.

- **La séduction est un rapport d'égalité alors que le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles sont des rapports de domination.**

La différence entre CONFLIT et VIOLENCE

Les violences diffèrent **des conflits entre collègues**, dans lesquels deux points de vue s'opposent dans le cadre d'une relation habituelle de travail, qu'elle soit hiérarchique ou non (Figure 1). La résolution du conflit peut être envisagée par des discussions, médiations, conciliations, etc., entre les deux parties en situation d'égalité.

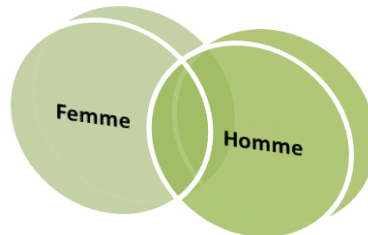


Figure 1 : conflit - désaccord

Dans les **violences**, il s'agit **d'un rapport de domination et de prise de pouvoir** de l'agresseur sur la victime. Par ses propos et comportements, **l'agresseur veut contrôler et détruire la victime** (Figure 2). Dans ces situations de violences sexuelles, il n'y a aucune réciprocité dans cette relation. Il y a un dominant et un dominé. **Aucune résolution ne peut être recherchée par des discussions ou médiations** puisqu'il y a un rapport inégalitaire entre les deux parties.



Figure 2 : violences

Focus : le handicap et les violences sexistes et sexuelles.

Les **femmes handicapées** sont touchées par les violences sexistes et sexuelles. Elles sont dans des situations de particulière vulnérabilité. Elles subissent des violences liées au fait qu'elles sont femmes et de surcroît handicapées.

La vulnérabilité liée au handicap les place bien souvent dans des situations de dépendance professionnelle et économique vis-à-vis de leur agresseur.

Les femmes handicapées peuvent également se heurter à un accès limité et difficile à l'information.

Les différentes formes de handicap ne sont pas toujours bien connues : s'informer sur les handicaps permet un meilleur repérage et une prise en charge plus adaptée.

Les violences faites aux femmes et violences sexuelles peuvent être à l'origine de troubles et/ou handicaps psychiques et/ou physiques.

B. Ce que dit la loi : le Code pénal

Le code pénal est l'ensemble des textes juridiques définissant les infractions et les sanctions applicables. Une infraction désigne une action ou un comportement interdit et réprimé par la loi et passible de sanctions pénales : prison, sursis, amende, etc. Selon sa gravité, l'infraction est qualifiée de contravention, délit ou crime.

Les principales infractions de nature sexuelle sont : le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le viol. L'ensemble de ces infractions sont synthétisées dans le tableau p.18.

1. Le harcèlement sexuel

Il existe deux types de harcèlement sexuel :

- harcèlement sexuel exigeant des actes répétés;
- harcèlement sexuel assimilé résultant de la commission d'un acte unique.

Le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses : verbales, écrites, images, etc. ; et peut être commis par tous moyens : et notamment des comportements, des paroles (de vive voix, téléphone, vidéo, etc.) des écrits (par SMS, mail, message personnel, etc.)

La définition du harcèlement sexuel a été élargie aux propos et comportements sexistes. Elle permet ainsi de sanctionner pénalement des comportements qui pouvaient jusque-là relever du droit du travail et du statut général de la fonction publique : les agissements sexistes.

➤ [Le harcèlement sexuel \(Article 222-33 du code pénal\)](#)

Il est défini dans l'article 222-33 I. du Code pénal, comme le fait **d'imposer** à une personne, de façon **répétée**, des **propos** ou **comportements** à **connotation sexuelle** ou sexiste 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**.



Il y a répétition à partir de deux faits. Peu importe le délai écoulé entre les deux.

Par ailleurs et afin de réprimer plus spécifiquement les faits de « cyber-harcèlement », l'infraction de harcèlement sexuel est également constituée :

1° 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** ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à **une même victime**, successivement, par **plusieurs personnes** qui, même en **l'absence de concertation**, **savent** que ces propos ou comportements caractérisent **une répétition**.

Quelques précisions

La circulaire du ministère de la Justice du 7 août 2012⁶ précise que le terme « imposer » signifie « subis et non désirés par la victime ». Elle indique que la **loi n'exige pas** que « la victime ait fait connaître de façon **expresse et explicite** à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante ». Par exemple, « **un silence permanent** face aux agissements ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou un supérieur hiérarchique » doivent être compris comme une **absence de consentement**.

QUELQUES EXEMPLES

d'actes pouvant, lorsqu'ils sont répétés, constituer des faits de harcèlement sexuel

Des propos à connotation sexuelle ou sexiste
Des demandes sexuelles explicites
Des remarques sur le physique ou la tenue
Des questions sur la vie sexuelle de l'auteur ou de la victime
Des regards insistants
Des jeux de langue
Des actes sexuels mimés
Des sifflements ou des bruits de bouche explicites
La mise en évidence d'images, d'objets à caractère sexuel ou pornographique
Des attouchements des épaules, des cheveux, des mains



Toucher les seins, les fesses, le sexe, les cuisses ou embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une **agression sexuelle**.

➤ [Le harcèlement sexuel assimilé \(Article 222-33 du code pénal\)](#)

L'article 222-33 II. du Code pénal dispose qu' « est assimilé au harcèlement sexuel le fait, **même non répété**, d'user de toute forme de **pression grave** dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Exemple : dans le cadre d'une recherche de poste, faire usage de chantage à l'encontre de l'agent-e en lui promettant le poste à condition qu'il-elle se soumette à un acte de nature sexuelle.

⁶ http://www.textes.justice.gouv.fr/art_pix/1_1_circulaire_07082012.pdf



Quelques précisions

La circulaire précitée précise qu' « il n'est pas exigé que soit recherchée une relation sexuelle. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel ».



Le cyber-harcèlement

Le fait de se livrer à du harcèlement sexuel par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique, plus communément appelé du cyber-harcèlement est une circonstance aggravante.

Le cyber-harcèlement est commis via les téléphones portables, messageries, forums, chats, jeux en ligne, courriers électroniques, réseaux sociaux, site de partage de photographies, etc.

Quelques exemples de cyber-harcèlement:

- *Des contacts répétés imposés à la victime via des messages à caractère sexuel*
- *Des envois imposés à la victime de messages, images et vidéos à caractère sexuel non consentis*
- *La mise en ligne sans accord de photos ou vidéos intimes ou menace de le faire*
- *La publication en ligne d'insultes ou de rumeurs à caractère sexuel*

Le recours par l'agresseur à ces technologies en réseau lui permet ainsi **une diffusion massive et répétée des messages humiliants, dégradants. Le cyber-harcèlement se cumule fréquemment avec une ou plusieurs autres formes de violences** dont le harcèlement physique, ne laissant **ainsi aucune pause à la victime**. Elle est **en insécurité et sous contrôle 24 h/24 et 7 j/7 dans toutes les sphères de sa vie** (publique, privée, en ligne et hors ligne). Bien souvent, il est difficile de faire disparaître définitivement ces contenus virtuels qui durent et se propagent pendant des années voire toute la vie, même si l'agresseur les retire, en raison de sa viralité. Dans certains cas, elle est contrainte de quitter les réseaux sociaux ce qui l'exclue de la sphère publique.

Le harcèlement sexuel est puni 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 :

- par une personne qui abuse de **l'autorité que lui confèrent ses fonctions** ;
- 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 ;
- 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 leur auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

La victime majeure peut déposer plainte dans un délai de 6 ans après les faits. Au-delà, les faits sont prescrits. Le harcèlement est considéré comme une « infraction d'habitude », c'est-à-dire commise de façon répétée sur une période plus ou moins longue. Dans ce cas, **le délai de six ans commence à partir du dernier acte constitutif d'un harcèlement.**

* * *

NB : Toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir du harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits constitue une **discrimination**. Elle peut être punie de 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende⁷.

⁷ [Articles 225-1-1 et s. du Code pénal](#)

2. Les agressions sexuelles et le viol

Tout acte sexuel sur la personne d'autrui (attouchements, pelotages, frottements, baisers, pénétration, etc.) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise est INTERDIT par la loi et SANCTIONNÉ pénalement.

La contrainte peut prendre la forme de pressions physiques, morales ou économiques.

Lorsque les faits sont **commis sur la personne d'un mineur**, notamment dans le cadre de l'apprentissage, la **contrainte** morale ou la **surprise** peuvent résulter de la **différence d'âge** existant entre la victime et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que celui-ci exerce sur la victime, cette autorité de fait pouvant être caractérisée par une différence d'âge significative entre la victime mineure et l'auteur majeur.

La menace peut être le fait pour l'auteur **d'annoncer des représailles** en cas de refus de la victime, lorsque cette dernière craint pour son intégrité physique ou celle de ses proches. Ou encore des ennuis personnels, sociaux ou familiaux (perte d'emploi, difficulté économique, **chantage à la promotion, à l'emploi, à la prime, etc.**).

Il y a recours à la **surprise** lorsque par exemple **l'agresseur arrive dans le bureau et pose ses mains sur les seins de l'agent-e, occupé-e au téléphone, ou lorsque l'agresseur profite de la bise du matin pour embrasser sur la bouche sa son collègue**, ou encore lorsque la victime a consommé des médicaments, de l'alcool ou des produits stupéfiants⁸.

➤ [Les agressions sexuelles \(Article 222-22 et s. du code pénal\)](#)

Les agressions sexuelles autres que le viol sont des **délits**.

Elles sont définies comme « une atteinte sexuelle commise avec **violence, contrainte, menace ou surprise** ». Il s'agit d'actes à caractère sexuel sans pénétration.

Par exemple des attouchements de nature sexuelle imposés comme poser les mains sur les seins, les fesses, les cuisses, le sexe, etc.

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** »⁹.

La peine encourue est **de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende**. Elle est augmentée jusqu'à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende ou 10 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende lorsque l'agression est commise avec une ou plusieurs circonstances aggravantes mentionnées ci-après (voir encadré).

La victime majeure peut déposer plainte dans un délai de 6 ans après l'agression sexuelle. Au-delà, les faits sont prescrits.

⁸ Ces situations peuvent se produire sur le lieu du travail ou en dehors, notamment lors de moments festifs, promotion, départ à la retraite, etc.

⁹ [Article 222-22-2 du code pénal](#)

➤ [Le viol \(Article 222-23 à 222-26 du code pénal\)](#)

Le viol est un crime.

Il est défini par le code pénal comme « **tout acte de pénétration sexuelle**, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur **par violence, contrainte, menace ou surprise** ».

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

La peine encourue est **de 15 ans de réclusion criminelle**. Elle est de 20 ans d'emprisonnement si le viol est commis avec une ou plusieurs circonstances aggravantes (voir encadré ci-après).

La victime majeure peut déposer plainte dans un délai de 20 ans après le viol. Au-delà, les faits sont prescrits.

Attention: constituent des **circonstances aggravantes** du viol et des agressions sexuelles notamment les situations ou faits suivants¹⁰ :

- si l'acte a été commis par une personne qui **abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions**;
- si l'acte a été commis **par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait** (ex : **collègue, tuteur/maître de stage**, etc.);
- si l'acte a été commis **par plusieurs personnes (auteur ou complice)**;
- si l'acte a été commis par une **personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants**;
- si la victime était particulièrement vulnérable (personne en situation de handicap, malade, enceinte) ;
- si la victime était particulièrement vulnérable ou dépendante du fait de la **précarité de sa situation économique ou sociale** apparente ou connue de l'auteur ;
- si l'acte a été commis avec **l'usage ou la menace d'une arme**;
- si l'acte a été commis par **le conjoint, le concubin** ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité ou un ex-conjoint, un ex-concubin ou un ex- partenaire pacsé

¹⁰ Liste non exhaustive. Se référer à [l'article 222-28 et 222-29 du code pénal](#) pour les circonstances aggravantes en cas d'agression sexuelle et aux [articles 222-24, 222-25, et 222-26 du code pénal](#) en ce qui concerne le viol

Le tableau ci-dessous présente de manière synthétique toutes les infractions à caractère sexuel par catégorie d'infraction : contravention, délit, crime.

CONTRAVENTION – TRIBUNAL DE POLICE		
Infraction	Article du Code pénal	Peine encourue
Outrage sexiste	Art.621-1 CP : « <i>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.</i> »	750€ d'amende, quatrième classe
Diffusion de message contraire à la décence	Art. R624-2 CP : « <i>Le fait de diffuser sur la voie publique ou dans des lieux publics des messages contraires à la décence [...].</i> <i>Est puni de la même peine le fait, sans demande préalable du destinataire, d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages. [...]</i> <i>Le fait de faciliter sciemment, par aide ou assistance, la préparation ou la consommation des contraventions prévues au présent article est puni des mêmes peines. [...]</i> »	750€ d'amende, quatrième classe
L'injure à caractère sexuel et/ou sexiste	Art. R 625-8-1 CP : « <i>L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe [...].</i> »	1 500€ d'amende, cinquième classe

DELIT – TRIBUNAL CORRECTIONNEL		
Infraction	Article du Code pénal	Peine encourue
Exhibition sexuelle	Art. 222-32 CP : « <i>L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public [...].</i> »	1 an d'emprisonnement 15 000 € d'amende
Voyeurisme	Art.226-3-1 CP : « <i>Le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne</i> ».	1 an d'emprisonnement 15 000 € d'amende

La captation d'images et diffusion d'images	Art. 226-1 CP : « <i>Le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :</i> 1° <i>En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;</i> 2° <i>En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé. »</i>	1 an d'emprisonnement 45 000 € d'amende
	Art 226-8 CP « <i>Le fait de publier, par quelque voie que ce soit, le montage réalisé avec les paroles ou l'image d'une personne sans son consentement, s'il n'apparaît pas à l'évidence qu'il s'agit d'un montage ou s'il n'en est pas expressément fait mention.</i> <i>Lorsque le délit prévu par l'alinéa précédent est commis par la voie de la presse écrite ou audiovisuelle, les dispositions particulières des lois qui régissent ces matières sont applicables en ce qui concerne la détermination des personnes responsables. »</i>	1 an d'emprisonnement 15 000 € d'amende.
Harcèlement sexuel	Art. 222-33 CP « <i>I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.</i> <i>L'infraction est également constituée :</i> 1° <i>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 ;</i> 2° <i>Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.</i> <i>II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.</i>	2 ans d'emprisonnement 30 000 € d'amende
Agression sexuelle	Article 222-22 CP : « <i>Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. [...]»</i>	5 ans d'emprisonnement 75 000 € d'amende

CRIME – COUR D'ASSISES		
Infraction	Article du Code pénal	Peine encourue
Viol	Art. 222-23 CP : « <i>Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.»</i>	15 ans de réclusion criminelle




Quelques précisions : LES DÉLAIS DE PRESCRIPTION

Les délais de prescription varient en fonction du type d'infraction :

- pour les contraventions (injure, outrage sexiste et diffusion de messages contraires à la décence), le délai est **d'un an**.
- pour les délits (harcèlement sexuel, exhibition sexuelle, captation d'image et diffusion d'image, agression sexuelle), le délai est de **six ans**¹¹. Concernant le harcèlement sexuel, le délai de six ans commence à courir à partir du dernier acte constitutif de cette infraction.
- pour les crimes (viol), le délai est de **vingt ans**.

Il n'appartient pas à l'administration de calculer les délais de prescription.

	<p>Outil de communication :</p> <p>La campagne d'information « Arrêtons-les » en ligne en trois volets (1/2/3) est destinée à rappeler que TOUT acte d'agression sexuelle et sexiste est puni par la loi, et peut être sanctionné d'une amende et d'une peine de prison.</p> <p>http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/category/campagne-arretonsles/</p>
---	--

¹¹ La **victime mineure** d'agression sexuelle peut porter plainte

- jusqu'à ses 38 ans, si elle avait moins de 15 ans au moment des faits,
- jusqu'à ses 28 ans dans les autres cas.

La **victime mineure** de viol peut porter plainte jusqu'à ses 48 ans.

C. Ce que dit la loi : le code général de la fonction publique

Les trois fonctions publiques – État, Territoriale et Hospitalière – sont soumises aux dispositions du [code général de la fonction publique](#). Les principes essentiels des 3 fonctions publiques sont donc communs.

Les dispositions de ce statut, spécifiques à la fonction publique, ne se substituent pas pour autant à celles du Code pénal dont elles sont complémentaires.

1. Les agissements sexistes ¹²

La loi prévoit qu' « *aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme **tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** [...].* »

Les inégalités entre les femmes et les hommes favorisent et légitiment les agissements sexistes. **Ce sexisme dit « ordinaire » est le terreau des violences sexuelles. Ses manifestations sont diverses et prennent des formes à l'apparence anodines** : stéréotypes, « blagues », remarques, etc. Toute conduite qui dénigre, ridiculise ou intimide un-e agent-e en raison de son sexe mais aussi les insultes ou les abus dégradant la personne, l'isolement ou l'exclusion des activités sociales, peuvent entrer dans le champ d'application de l'agissement sexiste lorsqu'ils portent atteinte à la dignité de la personne ou dégradent l'environnement de travail.

Constituent des agissements sexistes :

- le fait de ne pas prendre au sérieux les compétences d'un-e agent-e du fait de son appartenance à un sexe : rabaisser systématiquement les femmes, les interrompre en réunion, s'adresser systématiquement aux hommes et ne pas inclure les femmes dans les échanges, demander à une personne, du fait de l'appartenance à un sexe, de réaliser des tâches qui relèvent d'un niveau inférieur à son niveau de responsabilité habituel (ex : faire le café, des photocopies, etc) pendant une réunion dans laquelle cette personne est compétente sur le fond du dossier ;

- faire des « blagues » sexistes de manière répétée à une collègue. « Allez, fais pas ta blonde ! », « Quelle est la différence entre une blonde et un ordinateur ? Il faut répéter l'information une seule fois à l'ordinateur. », etc ;

- critiquer une femme parce qu'elle ne correspondrait pas aux stéréotypes féminins : « Tu pourrais mettre des jupes de temps en temps ! tu serais plus féminine ! » ;

- critiquer un homme parce qu'il ne correspondrait pas aux stéréotypes masculins : « Tu prends ton mercredi pour t'occuper de ton enfant ? Quelle femmelette celui-là ! ».

Aux violences sexuelles faites à l'encontre de la victime s'ajoutent très fréquemment des agissements sexistes et/ou des discriminations. Ils peuvent découler les uns des autres, être concomitants ou à des périodes différentes.

¹² Article L 131-3 CGFP

2. Le harcèlement sexuel

L'article L 133-1 CGFP indique qu'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.

➤ Qu'il s'agisse d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel¹³



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-e fonctionnaire :

- parce qu'il-elle a subi ou refusé de subir les faits d'agissement sexiste ou harcèlement sexuel y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés;
- parce qu'il-elle a formé un recours auprès d'un-e supérieur-e hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits;
- ou parce qu'il-elle a témoigné de tels faits ou qu'il-elle les a relatés.

L'auteur qui commet de tels faits (agissements sexistes, harcèlements sexuels, faits discriminatoires) peut faire l'objet d'une **sanction disciplinaire**.



La charge de la preuve est aménagée, pour la victime, en matière de harcèlement devant les tribunaux civils et administratifs. L'agent-e victime de harcèlement sexuel fournit un faisceau d'indices (témoignages directs ou indirects, de proches, de collègues, de médecins, l'existence de plusieurs victimes, etc) qui permet de présumer l'existence de tels faits. A charge ensuite à l'employeur public de rapporter la preuve que les agissements reprochés ne sont pas avérés ou qu'ils peuvent s'expliquer par des éléments objectifs. **La charge de la preuve du contraire incombe ainsi à l'administration. Il ne s'agit pas de « la parole de l'un contre la parole de l'autre ».**

¹³ Articles L 131-3 et L 133-1 CGFP

D. Articulation entre le code Pénal et le code général de la fonction publique



Les procédures pénales, civiles et disciplinaires sont indépendantes les unes des autres. Ainsi un employeur n'a pas à attendre le verdict du procès au pénal pour sanctionner l'auteur des faits et protéger la victime.

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

En l'absence de condamnation pénale (*classement sans suite, non-lieu, relaxe ou acquittement*), sur la base de l'enquête administrative, l'autorité hiérarchique peut malgré tout **prononcer une sanction administrative**¹⁴.

Le·La supérieur·e peut se prononcer sur l'action disciplinaire **sans attendre** l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours. Par ailleurs même **en cas de non-condamnation** par le juge pénal de l'auteur présumé pour des violences sexuelles, **le·la supérieur·e peut tout de même le sanctionner**. En effet, la relaxe ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune preuve, mais que celles-ci se révèlent insuffisantes au regard du droit pénal. Or ces éléments de preuve peuvent être suffisants pour une sanction disciplinaire dès lors que les comportements en cause sont prohibés par la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

* * *

Les preuves sont très importantes dans les procédures pour violences sexuelles. Elles peuvent être de tout ordre. Elles s'articulent autour de la parole de la victime et peuvent être constituées par un faisceau d'indices concordants.

Quelques exemples d'éléments de preuve :

- Les **preuves directes** : messages, SMS, mails de l'agresseur, photos, etc. ;
- Les preuves **indirectes** : messages, mails, SMS de la victime relatant les faits, exprimant son mal-être, etc. ;
- Récit de collègues, témoins, etc., relatant les faits commis, les changements repérés dans les comportements, manières de s'habiller, de s'exprimer, etc. de la victime.

¹⁴ Cf. partie D. ci-après

II. Quelques chiffres sur les violences sexuelles en France

VIOLS, TENTATIVES DE VIOLS ET AGRESSIONS SEXUELLES

L'ampleur des violences sexuelles en France est régulièrement mesurée par les instituts statistiques nationaux au travers de grandes enquêtes. Les données présentées proviennent des enquêtes les plus récentes.



SUR UNE ANNEE

Chaque année, en moyenne, **94 000 femmes** sont victimes de viols ou de tentatives de viol en France¹⁵. Dans plus de 9 cas sur 10, ces agressions ont été perpétrées par une personne connue de la victime.



Chaque année, en moyenn **18 000 hommes** sont victimes de viols ou de tentatives de viol en France¹.

AU COURS DE LA VIE

3,7 % des femmes déclarent avoir subi au moins un viol ou une tentative de viol au cours de leur vie¹⁶.

1 femme sur 7 (14,5%) déclare avoir vécu au moins une forme d'agression sexuelle* au cours de sa vie

** viols, tentatives de viols, attouchements du sexe, des seins ou des fesses, baisers imposés par la force, pelotage - hors harcèlement sexuel et exhibition*

0,6 % des hommes déclarent avoir subi au moins un viol ou une tentative de viol au cours de leur vie.

1 homme sur 25 (3,9%) déclare avoir vécu au moins une forme d'agression sexuelle* au cours de sa vie

** viols, tentatives de viols, attouchements du sexe, des seins ou des fesses, baisers imposés par la force, pelotage - hors harcèlement sexuel et exhibition*

Les victimes de viols et d'agressions sexuelles sont majoritairement des femmes. L'étude des condamnations prononcées par la Justice révèle que **99 % des auteurs de ces violences sont des hommes**¹⁷.

HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Ces enquêtes ne permettent pas pour l'instant de mesurer le harcèlement sexuel dans la vie professionnelle. Sur ce point, il est possible de se référer à une enquête réalisée à la demande du Défenseur des Droits en 2014¹⁸ qui a établi que:

- **20 % des femmes ont été victime de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle**, soit 1 femme sur 5, que ce soit dans l'emploi public ou privé.
- **30% des victimes n'en ont parlé à personne**. Parmi celles qui en ont parlé, **1/4 ont abordé la situation avec un membre de la direction**.
- Parmi les femmes victimes, 40% estiment que le règlement de l'affaire leur a été défavorable. 5 % des situations ont été portées devant la justice.
- L'employeur est identifié comme ayant un rôle à jouer dans la défense et la protection des victimes de harcèlement sexuel pour 91 % des femmes actives, après la justice (97%), le défenseur des droits (94%) et l'inspection du travail (93%).

¹⁵ Enquêtes « Cadre de Vie et Sécurité », INSEE-ONDRP-SSM-SI, 2012-2019, réalisées auprès d'un échantillon de personnes âgées de 18 à 75 ans. Cf. La lettre de l'observatoire national des violences faites aux femmes – n° 18, novembre 2022 disponible sur le site <https://arretonslesviolences.gouv.fr>

¹⁶ Enquête « Violences et rapports de genre », INED, 2015

¹⁷ Ministère de la Justice, 2018

¹⁸ « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail », IFOP pour le Défenseur des Droits, 2014.

III. Les stratégies du harceleur/agresseur

Il n'existe **pas de profil type du harceleur ou de l'agresseur sexuel** : tous les âges, les catégories professionnelles sont concernés. Il peut être encadrant supérieur ou de proximité, collègue, tuteur/maître de stage, élu, médecin, etc.

Les auteurs de violences sexuelles **ne sont pas des malades ou des pervers**. Dans la très grande majorité des situations, le harceleur ou l'agresseur est tout à fait **conscient des actes qu'il commet**, de la transgression des règles et de l'illégalité de ses actes. Il est rarement atteint de troubles psychiatriques. Il est totalement **responsable de ses comportements et propos**. L'agresseur est capable de se maîtriser, ainsi il n'agit pas sous le coup d'une pulsion soi-disant irrésistible et l'agression résulte toujours d'un choix de sa part. Il a tout à fait **conscience de l'absence de consentement**, de réciprocité ou de désir de l'autre.

Les violences sexuelles relèvent d'une volonté de domination, d'humiliation et de destruction de l'autre **et non pas d'un désir sexuel**.

L'agresseur met en place et développe des stratégies visant à assurer sa domination sur la victime et son impunité. Aux violences sexuelles faites à l'encontre de la victime dans le cadre professionnel s'ajoutent très fréquemment des agissements sexistes et/ou des discriminations. Ils peuvent découler les uns des autres, être concomitants ou à des périodes différentes. Toutefois il est rarement nécessaire de mettre en œuvre de telles stratégies pour commettre des agissements sexistes et/ou des mesures de discrimination.

Les stratégies mises en place sont multiples et peuvent être sophistiquées. Plus le collectif de travail fait preuve de tolérance face aux comportements sexistes moins la stratégie de l'agresseur nécessite d'être complexe. Il en est de même lorsque les violences sexuelles sont commises à plusieurs, ou lorsque l'organisation du travail isole déjà les agent-e-s. Un **collectif de travail qui affiche clairement sa « tolérance zéro » vis-à-vis de tels comportements rend plus complexe leur commission et facilite, s'ils ont été commis, la parole de la victime et des éventuels témoins**¹⁹.

Extrait du court-métrage pédagogique « Une femme comme moi »

Mathilde : « J'ai pas osé dire tout de suite que j'avais couché avec lui... **Ça rend coupable en fait...** »

« **Ma famille me dit que c'est rien, que c'est que des paroles, et que je vais pouvoir y faire face...** »

¹⁹ L'existence d'un **harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental** a été reconnu par la jurisprudence. Le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où « sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables » (ex : affichage pornographique, mimes d'actes sexuels dans un open space, diffusion d'images et de sons pornographiques, insultes sexistes destinées à d'autres femmes absentes lors de la tenue des propos, etc.), Cour d'appel d'Orléans, Chambre sociale, 7 février 2017 n° 15/02566

Plusieurs stratégies peuvent être utilisées. Les plus fréquentes sont présentées ci-après. Elles ne sont pas systématiques et peuvent parfois s'entremêler, se chevaucher.

- **il se rend insoupçonnable : l'agresseur/le harceleur est un manipulateur.** Il se présente sous son meilleur jour auprès de ses collègues et de sa hiérarchie. Souvent le comportement du harceleur/agresseur diffère lorsqu'il est avec la victime ou avec le reste de l'équipe ;
- **il la déstabilise** : l'objectif de l'agresseur est de brouiller les pistes, de faire **perdre ses repères à la victime** quant à ce qui est permis ou non de faire. Il peut user de deux stratégies :
 - ❖ des **démonstrations de force** pour terroriser, instaurer un climat insécurisant, mettre la victime dans l'incapacité de réagir, la **tétaniser** ;
 - ❖ au contraire, **gagner sa confiance** en étant avenant, sympathique avec elle, en parlant de sujets non professionnels relevant de la vie privée, en lui rendant des services : proposition d'aide pour les missions à accomplir, etc ;
- **il l'isole physiquement.** Il fait en sorte d'éviter la présence de témoin et de se retrouver seul avec la victime, dans des lieux clos, à l'abri des regards ;
- **il isole aussi la victime du reste de l'équipe : il monte les autres collègues contre elle.** Il peut répandre des rumeurs, l'humilier en public, la dévaloriser dans son travail, nuire à sa réputation professionnelle et ou personnelle, divulguer des faux secrets sur la victime. Il peut, au contraire, lui accorder des privilèges, la favoriser, ce qui peut engendrer de la jalousie de la part des autres collègues. Tout ceci peut entraîner un phénomène de rejet des autres collègues. Il crée ainsi un isolement social de la victime :
 - ❖ pour éviter qu'elle ne révèle les actes de harcèlement et / ou de violences sexuels dont elle est victime ;
 - ❖ pour discréditer et décrédibiliser les paroles de la victime ;
- **il est imprévisible.** Il fait alterner des périodes d'accalmie et des périodes de pressions, menaces, chantages et/ou violences. Il « **souffle le chaud et le froid** » ;
- **il reporte systématiquement la responsabilité** de ses actes sur sa victime en la **culpabilisant** ; par exemple : « **c'est toi qui me met dans cet état-là** », « **tu n'as qu'à pas t'habiller comme ça** », etc. Il se justifie notamment en alléguant les « soi-disant » attitudes, paroles ou tenues vestimentaires de la victime ; Il peut nier le caractère violent de ses actes et les présenter comme un jeu de séduction en prétendant que la victime sur-interprète, que ses propos sont des compliments, que la victime ne comprend pas ou n'a pas d'humour ;
- **il se présente comme la victime en** (ré)-interprétant ou en exprimant un mal-être qui justifierait son acte ;
- **il impose le silence** notamment en menaçant la victime de représailles sur sa vie professionnelle voire personnelle; n'étant pas arrivé à ses fins, ou la victime s'appêtant à dénoncer les actes subis, il peut augmenter la pression en commettant ce qui est **souvent identifié comme du harcèlement moral** : dénigrement, désinformation, augmentation de la charge de travail, etc.

Le seul responsable est l'agresseur. Aucune tenue, aucune parole ou aucun comportement de la victime ne justifie les agissements sexistes et les violences sexuelles.

IV. L'impact de la stratégie du harceleur / agresseur sur la victime et les réactions de la victime

Les violences subies, ainsi que les stratégies de l'agresseur engendrent chez la victime des sentiments de :

Perte d'estime de soi, notamment vis-à-vis de ses compétences professionnelles et de sa légitimité dans son travail

Angoisse des obstacles qu'engendrerait la perte de cet emploi et/ou de ce poste

Peur des conséquences économiques et de l'impact sur l'évolution de sa carrière

Perte de confiance

Peur de ne pas être crue

Honte

Culpabilité

Minimisation des violences voire remise en cause de leurs caractères violents

Isolement

Peur des représailles pour elle-même et/ou ses proches et/ou ses enfants

Ces violences et les stratégies de l'agresseur peuvent également avoir des conséquences sur la façon dont la victime se comporte, s'exprime, ainsi que sur la qualité de son travail. La victime peut apparaître confuse et ambivalente, alors que cette attitude est notamment due à l'emprise, aux violences subies et aux conséquences psycho-traumatiques. Elle peut connaître ses troubles depuis peu de temps mais aussi depuis des semaines, des mois voire des années.

L'emprise se définit comme un processus de colonisation psychique et émotionnel par l'agresseur, via les violences sexuelles. Ce processus est un moyen de soumission très fort.

Extrait du court-métrage pédagogique « **Une femme comme moi** »

Chloé : « Ça a duré comme un calvaire **pendant plusieurs mois.** »

Mathilde : Je me rends compte que je vis comme ça **depuis 3 ans.** »

LES STRATEGIES DE L'AGRESSEUR

Analyse des propos du film « Une femme comme moi »

<p><u>Chloé</u> : « Pendant ce temps-là, les rumeurs enflent, les ragots qui disent que je porte des tenues provocantes, que j'ai eu une liaison avec l'ancien Maire, que j'ai des tas d'amants ».</p>	<p>Il reporte systématiquement la responsabilité de ses actes sur sa victime en la culpabilisant ;</p>
<p><u>Chloé</u> : « Le maire a nié bien sûr au départ, il dit que c'est la revanche de deux femmes qui lui en veulent. Ensuite l'argument du Maire, c'est que c'est un complot politique, que c'est parce qu'il est un homme public qu'on s'acharne sur lui comme ça. C'est ma parole contre la sienne. »</p>	<p>Il se présente et se fait passer le plus souvent pour la victime de sa victime : il (ré)-interprète.</p>
<p><u>Camille</u> : « En fait j'ai eu peur qu'on ne me croie pas. »</p> <p><u>Chloé</u> : « J'avais peur d'en parler. Si je perdais mon emploi, je perdais l'appartement, je perdais tout... Je ne voyais pas comment m'en sortir. Je me dis si je réagis, c'est fini pour moi. »</p> <p><u>Elise</u> : « J'avais peur de perdre mon travail si je parlais. »</p>	<p>Il impose le silence notamment en menaçant la victime de représailles</p>
<p><u>Camille</u> : « J'ai pas porté plainte, je voulais pas de problème. J'en ai pas parlé parce que j'avais peur qu'on ne me croit pas. »</p> <p><u>Chloé</u> : « Finalement ma collègue retire sa plainte. Je me retrouve toute seule. Non seulement elle retire sa plainte, mais en plus elle dit que j'ai menti. On lui paye des choses, une nouvelle cuisine, on éponge ses dettes... »</p> <p><u>Elise</u> : « On me fait moins confiance. Je vois que les regards de mes collègues changent. A un moment je me rends compte que je commence à être hors du groupe, je n'ai plus toutes les informations, alors que ça s'est toujours bien passé jusque-là. »</p> <p><u>Mathilde</u> : « J'ai l'impression que tout le monde est au courant. Je retrouve des images pornos dans mon casier, je vois les regards des gens... »</p>	<p>Il isole la victime du reste de l'équipe : il monte les autres collègues contre la victime. Ou il peut, au contraire, lui accorder des privilèges, la favoriser, ce qui peut engendrer de la jalousie de la part des autres collègues.</p>
<p><u>Elise</u> : « Il me propose qu'on se retrouve avec les autres pour travailler le week-end, je dis ok, il réserve un resto, ok, sauf qu'il a réservé dans le restau d'un hôtel et que je me rends compte que je suis toute seule. Je commence à faire la gueule. Je dis rien. On mange, je suis très mal à l'aise, je pars dès que c'est fini. En partant il me glisse à l'oreille « j'adore ton corps, tu as de belles fesses, tu es sexy, j'ai envie de toi... » Ça a été très très vite très clair, et très très vite je lui ai dit fermement non. »</p>	<p>Il l'isole physiquement, dans le but de porter sans risque une attaque. Il fait en sorte d'éviter la présence de témoin et de se retrouver seul avec la victime, dans des lieux clos, à l'abri des regards</p>

Camille : « Il fait **quelques blagues**, dont une qui m'a marquée. ma blouse s'est un peu décrochée et je n'avais rien en dessous sauf mon soutien-gorge. L'infirmier m'a dit quand le premier bouton s'est dégrafé : « ne te gêne pas pour moi, je vais t'aider à l'enlever ». Ça m'a dérangée, à cause du patient, mais j'ai laissé passer.

Elise : « Ça commence par **des compliments**, sur mon vernis à ongle par exemple, « j'aime bien quand tu mets des talons, tu mets pas souvent des jupes, c'est dommage ça te va bien. »

Tout ce qui a trait à la féminité est jaugé, commenté, tout le temps, tous les jours. Et puis un jour à la sortie d'une réunion il se permet de me prendre par l'épaule, ça me gêne un peu.

Il m'envoie des sms avec des compliments, « tu es belle, je t'admire, tu es la meilleure, tu vas cartonner », je suis fière, c'est très rare d'entendre des compliments dans ce milieu.

Il a réussi à me déstabiliser.

Impossible de prendre la parole sans le redouter. **Il me faisait des gestes obscènes, avec sa langue, avec ses doigts...** je recevais même des sms pendant les réunions... J'entendais le bruit du téléphone, je sentais la vibration, et je paniquais. »

Il la **déstabilise** : l'objectif de l'agresseur est de **brouiller les pistes**, Il peut user de deux stratégies :

- des **démonstrations de force**

- **au contraire, gagner sa confiance** en étant avenant, sympathique avec elle,

Face au harcèlement sexuel et aux violences sexuelles les réactions de la victime sont multiples. Leur refus peut se manifester de diverses manières, cumulatives ou non :

- en s'adressant fermement à son collègue,
- en replaçant la relation sur le plan professionnel,
- en déplaçant la situation « si cela arrivait à votre femme/fille ? » pour lui faire comprendre,
- en réagissant physiquement : gifle, tape sur les mains, en le repoussant, etc.

Elles peuvent aussi **exprimer leur absence de consentement par des stratégies d'évitement:**

- Elles évitent toutes les réunions ou projets qui impliquent l'agresseur/harceleur ;
- Elles évitent de rester tôt ou tard sur le lieu de travail, pour ne pas être seules avec l'agresseur/harceleur ;
- Elles changent leur manière de s'habiller, de se maquiller ;
- Elles créent des obstacles au contact physique, par exemple : ouvrir les tiroirs du bureau pour créer un obstacle et éviter qu'il ne s'approche.

Les victimes développent bien souvent ces stratégies pour éviter la (re)production de violences. L'agresseur les inquiète voire leur fait peur et elles mettent en place ces tactiques pour signaler leur absence de consentement et éviter tout contact avec lui.

Extrait du court-métrage pédagogique « **Une femme comme moi** »

Chloé : « Je n'ai jamais dit à mon médecin ce qui se passait, je n'osais pas en parler, Si je perdais mon emploi, je perdais l'appartement, je perdais tout... Je ne voyais pas comment m'en sortir. »

Elise : « Je ne comprends pas. Je ne comprends pas ce qui m'arrive. Je suis stupéfaite, abasourdie. J'avais peur de perdre mon travail si je parlais. »

Mathilde : « Sur le coup j'ai eu hyper honte, c'est même terrorisant, tu sais pas trop pourquoi. »

V. Les conséquences psychotraumatiques des violences sexuelles sur la victime

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

Lorsqu'une personne subit du harcèlement sexuel et/ou des violences sexuelles, cet événement crée un stress extrême et une réponse émotionnelle incontrôlable. Ce stress extrême entraîne un **risque vital cardiovasculaire et neurologique** par « survoltage » comme dans un circuit électrique.

Notre cerveau déclenche une alerte dans l'organisme pour permettre de stopper ce risque vital : le circuit neuronal « disjoncte ». Cette disjonction éteint le stress extrême créé par la violence et entraîne pour la victime :

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

Dans le comportement de la victime ce qui peut être considéré à tort comme une certaine forme de consentement passif n'est en réalité que la manifestation de certaines de ces réactions neurobiologiques.

Extrait du court-métrage pédagogique « Une femme comme moi »

Camille : « **C'était très violent, j'étais un simple objet. Je suffoque** tellement à l'intérieur que je ne sais pas comment reprendre ma respiration. »

Chloé : « Je suis **tétanisée**. »

B. Que se passe-t-il pour la victime après les violences sexuelles ?

Après le harcèlement ou l'agression, selon son histoire personnelle, cette personne peut développer des **troubles de stress aigu et des troubles de stress post-traumatique** qui présenteront les grandes classes de symptômes suivants :

Conséquences physiques

- fatigue intense, douleurs chroniques, céphalées, dorso-lombalgies, infections urinaires, maux de ventre, insomnies, pathologies gynécologiques, etc ;
- infections sexuellement transmissibles (IST) ;
- grossesse non désirée (à la suite d'un viol).

Conséquences psychologiques

- des problèmes d'alimentation (anorexie, boulimie), perte d'appétit ;
- des états dépressifs (tristesse, troubles de l'humeur, ralentissement psychomoteur, perte d'intérêt, perte d'appétit, etc.) avec risque de suicide, tentative de suicide ;
- des pertes de mémoire dans les tâches quotidiennes ;
- des états de stress post-traumatique (SPT) :
 - intrusion de pensées, d'images, de sensations, de cauchemars de nuit comme de jour; revit continuellement la scène traumatique en pensée ou en cauchemar ;
 - insomnie, hyper vigilance (être constamment sur ses gardes), sursaut ;
 - impression d'être détaché des autres, de ses activités ou de son entourage ;
 - difficulté à ressentir des émotions ;
 - évitement des situations qui peuvent rappeler de près ou de loin l'agression.
- des troubles anxieux ;
- des troubles de l'estime de soi ;
- de la honte, de la culpabilité ;
- des conduites addictives (prise d'alcool, de stupéfiants, de médicaments) ;
- des épisodes de confusion, stupeur ;
- des phobies, troubles obsessionnels compulsifs (TOC) ;
- des actes d'automutilation.

Extrait du court-métrage pédagogique « Une femme comme moi »

Chloé : « Quand tu rentres dans une pièce et que **ton cœur s'emballe, c'est pas normal. Ce qui est fou c'est que je tremble encore aujourd'hui quand j'y repense.** »
« Je pleure toute la journée. J'avais très très peur. »

Elise : « J'ai **sombré dans une dépression assez profonde. J'ai dû arrêter de travailler pendant un an, pour me soigner.**
J'entendais le bruit du téléphone, je sentais la vibration, et je **paniquais.**

Mathilde : « Pendant des mois je suis en boucle, ça reste dans ma tête, j'ai l'impression que tout le monde est au courant.

Je n'ai pas tout de suite fait le lien entre l'agression et les pannes de réveil, l'angoisse au boulot, la peur de mourir, l'alcool... En fait, on ne s'en rend pas compte, mais on est dissociée. On a des maux de tête, des insomnies, une fatigue intense, des maux de ventre. »

Conséquences sociales et familiales

Les victimes peuvent avoir des difficultés familiales et/ou relationnelles telles que refuser des invitations, se replier sur soi, être irritable, impatiente, refuser des contacts physiques, etc.

Conséquences sur l'emploi et la scolarité/formation

Les victimes peuvent avoir des difficultés sur les plans **professionnel et d'apprentissage** :

- retards répétés,
- difficultés au travail,
- irritabilité,
- fatigue,
- arrêts maladies,
- absences répétées et/ou non prévues,
- manque de concentration,
- défaut de motivation,
- perte de mémoire,
- refus de nouer des relations,
- conduites addictives etc.

Extrait du court-métrage pédagogique « **Une femme comme moi** »

Chloé : « Je me dis : si je réagis, c'est fini pour moi. »

Elise : « **Généralement je bredouillais, je me plantais.**

Je ne comprends pas ce qui m'arrive, j'arrive en retard aux réunions, j'oublie des documents, je n'ai jamais fait ça de ma vie. Je culpabilise, c'est la spirale, plus je me sens nulle plus je suis nulle, plus j'arrive en retard. »

L'ensemble de ces symptômes entraîne une **souffrance importante pour la victime**, et/ou **une détérioration de sa vie sociale, professionnelle, familiale, amicale, etc. au point d'amener certaines victimes à recourir à des conduites à risque, dites « dissociantes » comme l'alcool, les drogues et psychotropes pour tenter d'anesthésier leur souffrance** émotionnelle et physique grâce à une disjonction provoquée du circuit émotionnel par un stress extrême. Cette anesthésie émotionnelle et physique brutale est efficace sur l'état de tension insupportable générée par la mémoire traumatique des violences, mais de façon transitoire et avec d'importantes conséquences sur leur santé.

Ces conduites et ces états entraînent un sentiment de **culpabilité** et une **vulnérabilité accrue** face à l'agresseur. Ces conduites incontrôlables peuvent être **déstabilisantes pour les professionnel-le-s et l'entourage** qui interviennent auprès de la victime, s'ils n'ont pas été **formé-e-s**. Une **prise en charge médicale spécialisée et psychothérapique** aidera la victime.



Pour aller plus loin **clip pédagogique Paroles d'expertes sur le site <https://arretonslesviolences.gouv.fr>**

Que se passe-t-il pour la victime pendant et après les violences : les impacts du stress aigu et du stress chronique (11 min 00)

Carole AZUAR, Neurologue et chercheuse en neurosciences, CHU de la Salpêtrière et Institut de la mémoire



Pour aller plus loin **clip pédagogique Paroles d'expertes sur le site <https://arretonslesviolences.gouv.fr>**

Les conséquences psycho-traumatiques des violences : la sidération, la dissociation, la mémoire traumatique (12 mn42)

Muriel SALMONA, psychiatre spécialisée en traumatologie et victimologie

**PARTIE 2 :
AGIR AUPRES
DES VICTIMES DE HARCELEMENT
SEXUEL ET/OU D'AGRESSION SEXUELLE
DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL :

L'INTERVENTION DE L'AGENT·E
PUBLIC·QUE**

I. Les obligations de l'administration²⁰

Les obligations de l'administration sont définies par le statut général de la fonction publique et découlent notamment de la protection fonctionnelle due aux agent·e·s.

L'administration a l'obligation de prévenir les situations de harcèlement et de violences sexuels et d'agir si celles-ci surviennent.

L'affichage des dispositions pénales et/ou du statut de la fonction publique concernant l'interdiction des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuelles est un exemple d'action de **prévention** qui incombe à l'administration. Outre cet affichage, l'administration peut également informer les agent·e·s des coordonnées des acteurs de prévention, des voies de recours, de la protection fonctionnelle, etc. Cela peut se faire par voie d'affichage mais également par la mise à disposition de documentation dans un livret d'accueil des nouveaux et nouvelles agent·e·s, sur l'intranet, lors d'une réunion d'information, etc.

Communiquer largement sur l'interdiction des violences sexuelles peut favoriser la parole des victimes et des témoins et éviter les passages à l'acte.

Lorsque l'administration **n'a pas pris de mesure adéquate pour prévenir** les atteintes à la santé et à la sécurité de ses agent·e·s d'une part, ou pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité d'autre part, **sa responsabilité pour faute peut être engagée devant le·la juge administratif·ive.**

Le statut général de la fonction publique rappelle **l'obligation pour l'administration de protéger les agent·e·s (titulaires ou non) qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont victimes d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.** L'administration est tenue de **réparer**, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté pour la victime.

Les agent·e·s public·que·s ont le **devoir de signaler au·à la procureur·e de la République** les crimes et délits dont ils·elles ont connaissance au cours de l'exercice de leurs fonctions (article 40 alinéa 2 du Code de procédure pénale).

La loi²¹ **protège les victimes et les témoins d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.** Ainsi 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·e fonctionnaire qui a été victime ou qui a témoigné de tels faits.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à des agissements sexistes ou des violences sexuelles.

En amont de cette sanction, en urgence, **la suspension de fonctions** prévue à l'article 30 du statut général de la fonction publique peut également être prononcée dès lors que l'agent est l'auteur d'une **faute grave**, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La suspension peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un **caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.**

²⁰ [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique – DGAFP - 2017](#); [Guide des outils statutaires et disciplinaires pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles – DGAFP - 2022](#)

²¹ [Articles L 131-12, L 133-3 et L 135-1 CGFP](#)

II. Les spécificités de l'intervention auprès d'une victime de violences sexuelles

L'intervention auprès des victimes de harcèlement et/ou d'agression sexuels exige de la part du-de la manager comme de tout autre professionnel-le une connaissance des mécanismes des violences et du psychotraumatisme, de la stratégie de l'agresseur et des conséquences de ces violences sur la victime. Dans ce cadre notamment, la médecine de prévention et/ou les assistant-e-s de service social peuvent être une ressource pour le-la manager.

Un entretien avec une victime de violences sexuelles présente des particularités pour le-la manager compte-tenu de plusieurs raisons :

le ou les traumatismes physique(s) et psychique(s) subis et vécu(s) par la victime notamment les blessures physiques, la terreur, l'angoisse et la confrontation à la mort ;

les conséquences de ce psychotraumatisme **expliquent le ou les comportement(s) parfois déstabilisant(s) de certaines victimes** (volubilité, indifférence, agressivité, amnésie, agitation, désorientation dans le temps et l'espace, etc.) ;

les sentiments ressentis par la victime notamment **la culpabilité et la honte, la peur de ne pas être crue et la minimisation des faits** ;

les liens qui existent avec l'auteur des faits (employeur, collègue, supérieur hiérarchique, tuteur/maître de stage) et la peur des répercussions sur la vie professionnelle et la carrière ;

le caractère intime et dégradant des violences sexuelles.

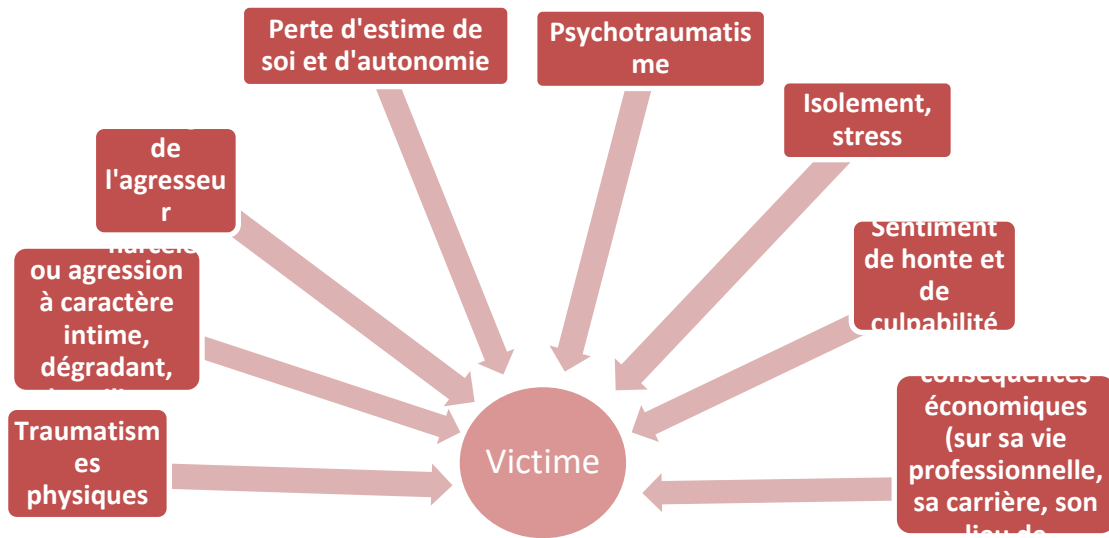
**LES STRATEGIES DES AGRESSEURS,
L'EMPRISE,
LES MECANISMES NEUROBIOLOGIQUES DE PROTECTION
ET L'ETAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE
engendrent chez la victime des attitudes qui peuvent
déstabiliser le-la manager :**

confusion, indécision, changements dans ses déclarations sur la situation ou sur les faits, minimisation des violences voire impression d'y avoir consenti, réticence à accepter l'aide qui lui est proposée, attitude détachée, etc.

Ces attitudes peuvent être interprétées à tort comme une ambivalence ou une forme d'acceptation des violences de la part de la victime, voire amener le-la manager à remettre en cause les violences.

Elles sont en réalité des conséquences des violences subies.

Schéma synthétisant l'impact des violences sexuelles sur la victime



Le moment où les violences sexuelles seront abordées dans l'entretien sera particulièrement déterminant pour créer un climat de sécurité, de confiance et de confidentialité. Le-La manager doit être particulièrement vigilant-e dans ces premiers moments. Les premières attitudes et paroles faciliteront la communication et la relation avec la victime. En outre, ils feront baisser l'angoisse créée par la ou les agressions. La reconstruction de la victime passe tout d'abord par sa restauration comme sujet en opposition à la position d'objet dans laquelle l'agresseur l'a mise.

Ces interventions spécifiques impliquent que le-la manager **questionne ses propres représentations de la violence**. En effet, le seuil de tolérance aux agissements sexistes et aux violences sexuelles diffère en fonction des individus en raison de nos expériences personnelles et professionnelles.

La violence engendre des émotions et réactions parfois contradictoires (colère, angoisse, exaspération, douleur, etc.) lesquelles peuvent générer des attitudes négatives par rapport à la victime (doute, banalisation, rejet, jugement, etc.). Il peut aussi **parfois être difficile de croire/d'admettre que ces violences ont lieu sur notre lieu de travail, si près de nous**. Il convient donc de les identifier et de comprendre ses propres représentations, ses émotions et réactions, pour mieux accompagner la victime et respecter ses choix.

QUELQUES PRECONISATIONS

A FAIRE

Créer un **climat de confiance**, d'écoute et de sécurité qui fera baisser l'angoisse de la victime. S'assurer de bonnes conditions matérielles de l'entretien (local permettant la confidentialité des échanges, bouteille d'eau, mouchoirs, par exemple).

Parler d'un ton calme et rassurant et ne pas avoir de gestes brutaux.

Ecouter et soutenir la parole de la victime, par des gestes et des propos adaptés (hochement de la tête, regards, etc).

Rappeler que les actes et les paroles dénoncés sont interdits et punis par la loi et que **l'employeur a des obligations**.

Informé des procédures possibles.

Renseigner sur **les lieux de prise en charge** interne et externe à l'administration (remettre, par exemple, une fiche avec toutes les coordonnées, médecine du travail, assistant-e de service social, cellule d'écoute, associations, etc).

Ecarté tout préjugé ou présumé sur la situation et sur la victime.

Informé que l'administration peut l'accompagner dans le cadre de la protection fonctionnelle et notamment vis-à-vis de l'avocat.

Déculpabiliser la victime en lui signifiant qu'aucune attitude de sa part ne justifie une agression.

Souligner l'acte de courage que représente la révélation des violences.

A EVITER

Ne pas banaliser ou minimiser les faits.

Ne jamais obliger la victime à engager des actions qu'elle ne souhaite pas (par exemple, engager une procédure pénale en déposant plainte).

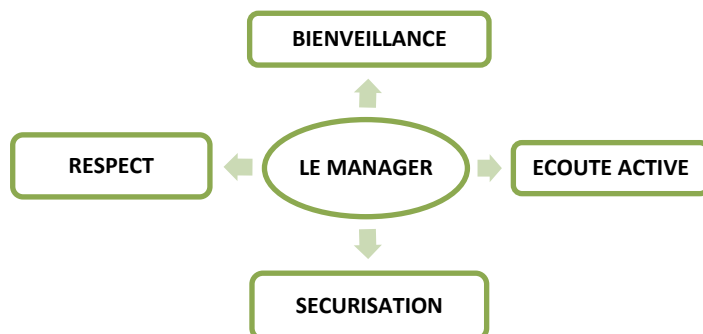
Ne pas décourager la victime à engager des démarches pénales si elle le souhaite.

Eviter les phrases telles que « A ta place, moi, je... »; « Vous n'aviez qu'à... » qui peuvent être culpabilisantes.

Ne pas juger la victime ou mettre en doute sa parole, notamment en raison de sa dénonciation tardive. Ces attitudes ne sont pas un signe de mauvaise foi de la victime.

Ne pas refuser l'entretien en la réorientant directement vers une structure, un-e autre professionnel-le sans prendre le temps d'écouter.

LES 4 CARACTERISTIQUES FONDAMENTALES DES ENTRETIENS



III. Le repérage et accompagnement des victimes de violences sexuelles

A. Le questionnement systématique

Pour briser la loi du silence dans laquelle la victime peut se trouver enfermée par l'agresseur, **le questionnement systématique ouvre un espace de parole à l'initiative du de la manager**. Une porte est ouverte, la victime y entrera lorsqu'elle se sentira prête. La victime est ainsi confortée dans l'idée qu'avec cet-te interlocuteur-ric-e, elle peut parler, qu'elle sera entendue et aidée.

Dans les situations de violence le silence ne profite qu'à l'agresseur qui assure ainsi son impunité.

Ce repérage systématique aidera le-la manager à

- **Identifier l'origine des signaux pour mieux accompagner et orienter**
- **Définir les priorités de son action et prendre les mesures d'urgences**
- **Mettre en œuvre la responsabilité dévolue au manager**
- **Remplir l'obligation de sécurité et de protection de la santé des agent·e·s**
- **Participer à garantir une bonne qualité de vie au travail**

Quelques exemples de question qui peuvent être posées²² :

« Faites-vous fait l'objet de comportements ou propos déplacés ou inappropriés dans votre travail ? »

« Est-ce que vous avez subi des événements au travail qui vous ont fait mal et qui continuent à vous faire du mal aujourd'hui ? »

« Etes-vous victime de violences sexuelles au travail ? »

« Avez-vous fait l'objet de questions que vous ne souhaitiez pas sur votre vie intime, vie sexuelle ? »

➤ **La meilleure question est celle que l'on se sent capable de poser.**

Sur un ton bienveillant, utilisez les mots précis : fesses, seins, sexe, etc. Eviter les termes approximatifs tels que hanche, parties intimes, etc.

La littérature scientifique dans le domaine de la santé montre que le **repérage systématique est efficace et utile**. Il est **très bien accepté par les femmes** qu'elles soient victimes ou non.

En cas de non réponse ou de réponse négative, si des doutes subsistent, il convient de rester attentif :

- aux comportements (gestes, regards, attitudes, pleurs, pâleurs, mimiques, etc.) ;
- aux signes/conséquences des violences notamment les problèmes de santé chroniques, l'absentéisme, les différentes formes de dépendance (alcool, stupéfiants, médicaments, etc.), tentative de suicide, dépression, etc. ;
- proposer de l'orienter vers l'assistant·e de service social ou le médecin du travail, de prévention ou du service de médecine préventive.



Il convient de poser la question de l'existence des violences sexuelles aux femmes en situation de handicap quel qu'il soit (sensoriel, cognitif, psychique, moteur, mental). De nombreuses **femmes en situation de handicap**, sont victimes et peuvent avoir plus de difficultés à dénoncer les violences du fait des situations spécifiques dans lesquelles elles se trouvent.

²² Pensez à envisager tant les violences actuelles que les violences passées

B. Quelques signaux d'alerte

En étant vigilant·e·s, **les managers peuvent repérer** les agent·e·s menacé·e·s ou ayant été victimes de harcèlement ou agressions sexuels. Ils·Elles pourront ainsi les protéger et leur permettre de bénéficier d'une prise en charge adaptée.

Il peut arriver qu'une victime révèle spontanément des violences sexuelles au·à la manager. Cependant, ces violences sont tues dans la majorité des situations. Il est ainsi fréquent qu'une personne soit victime pendant plusieurs mois voire plusieurs années sans qu'elle en ait parlé ou sans qu'elle ait été entendue. **Le·La manager peut toutefois constater des troubles ou des difficultés chez la victime, qui, même s'ils peuvent apparaître à première vue éloignés des violences sexuelles, doivent l'amener à intervenir et à s'enquérir d'éventuelles violences.** Seule cette interrogation permettra aux mesures d'aide et/ou de protection d'être mises en place et d'aboutir.

Extrait du court-métrage pédagogique « Une femme comme moi »

Chloé : « Ça a duré comme un calvaire **pendant plusieurs mois** »

Mathilde : **Je me rends compte que je vis comme ça depuis 3 ans.** »

L'existence d'un ou plusieurs des signaux présentés ci-dessous doit être pris en considération et conduire le·la manager à envisager la possibilité que l'agent·e soit victime de violences sexuelles

- **les troubles professionnels :**
 - **dans l'exercice de son travail :** diminution brutale de la concentration, de l'investissement professionnel, absentéisme inhabituel et injustifié;
 - **dans le suivi de sa formation pour les élèves ou stagiaires :** chute brutale des résultats, absentéisme inhabituel et injustifié en **formation et/ou en stage** ;
- **les autres troubles :**
 - **la dépression** ;
 - **l'agressivité** envers les autres et soi-même ;
 - **les changements soudains** d'humeur, de caractère ou de comportements ;
 - **l'isolement**, le repli sur soi ;
 - une attitude **très craintive** ou peureuse, une **rigidité**, un mutisme ;
 - **l'atteinte à son image corporelle et à son estime de soi.**

Extrait du court-métrage pédagogique « Une femme comme moi »

Camille : « Le lendemain, c'était donc le dernier soir, dernière nuit avec lui, j'ai appelé pour dire que j'étais malade. »

Elise : « Généralement je bredouillais, je me plantais. Je ne comprends pas ce qui m'arrive, j'arrive en retard aux réunions, j'oublie des documents, je n'ai jamais fait ça de ma vie. Je culpabilise, c'est la spirale, plus je me sens nulle plus je suis nulle, plus j'arrive en retard. Je commence par changer mes tenues vestimentaires. Je me dis que peut-être si je mets des blouses plus larges, des pantalons moins moulants, ça va s'arrêter. Inconsciemment j'ai coupé toute ma féminité. »

Mathilde : « Je n'ai pas tout de suite fait le lien entre l'agression et les pannes de réveil, l'angoisse au boulot, la peur de mourir, l'alcool... En fait, on ne s'en rend pas compte, mais on est dissociée. On a des maux de tête, des insomnies, une fatigue intense, des maux de ventre. »

Ces violences concernent tous les milieux sociaux, tous les âges, tous les niveaux d'études, toutes les cultures. Elles ne sont pas réservées à un groupe social particulier. Il n'existe pas de portrait type de la victime, ni du de la collègue/supérieur-e violent-e.

Extrait du court-métrage pédagogique « Une femme comme moi »

Mathilde : « Je pouvais pas imaginer que ça pourrait m'arriver à moi... C'est con mais c'est vrai. »

La révélation des violences peut se faire spontanément de la part de la victime ou d'une tierce personne. Toutefois, **dans la majorité des situations** les violences **sont tues**. Et la passivité de l'environnement professionnel décourage la révélation. C'est pourquoi les managers doivent prêter une attention particulière aux signaux qui pourraient leur indiquer qu'une personne est ou a été victime de violences sexuelles.



Lorsque l'agresseur est le-la supérieur-e direct-e, c'est un-e autre manager : N+2, N+3, responsable RH, etc, qui repèrera, accompagnera et orientera la victime.

Des troubles ou des difficultés²³ de la part d'un-e collègue ou agent-e peuvent représenter des **signaux d'alarme** qui, **associés au questionnement de la victime** sur les violences sexuelles permettront un **repérage efficace des personnes victimes** pour une meilleure protection et orientation. Ce repérage puis la prise en charge de la victime permettra ainsi à l'administration de remplir son obligation de sécurité et de protection de la santé de ses agent.e.s.

²³ Cf. partie 1.V.B. ci-dessus



Les violences et harcèlements d'origine extra-professionnelle repérées sur le lieu de travail

La [circulaire relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 22 décembre 2016](#) consacre son axe 4 à la prévention et au traitement des violences sexuelles. Elle **étend l'application des dispositifs de prévention, de protection et de traitement contre les agissements sexistes et violences sexuelles subies sur le lieu de travail, aux violences sexuelles d'origine extra-professionnelle repérées sur le lieu de travail.** En effet des situations professionnelles difficiles peuvent trouver leur source dans des violences sexuelles subies hors de la sphère professionnelle.

Les violences dans le couple touchent tous les milieux. En moyenne, chaque année, on estime que 213 000 femmes âgées de 18 à 75 ans sont victimes de violences graves, physiques et/ou sexuelles, de la part de leur ancien ou actuel partenaire²⁴.

Les violences qui se déroulent dans la sphère privée ont des répercussions lourdes sur le milieu professionnel. Repérer et orienter les victimes de violences conjugales vers des acteurs spécialisés tels que la médecine de prévention, l'assistant.e de service social, etc, est essentiel.

Le collectif de travail : supérieur.e-s hiérarchiques, responsables des ressources humaines mais aussi collègues, est souvent le mieux placé pour repérer les signes. Conformément à la circulaire précitée, il a le devoir de réagir.

❖ Les violences au sein du couple peuvent prendre des formes variées

Les formes de violences au sein de la famille ou du couple sont multiples et peuvent coexister. Leurs manifestations peuvent notamment être les suivantes :

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

²⁴ Enquête « Cadre de vie et sécurité » 2012-2019, INSEE-ONDRP-SSM-SI ; cf. La lettre de l'observatoire national des violences faites aux femmes – n° 18, novembre 2022, disponible sur le site <https://arretonslesviolences.gouv.fr>

❖ Les impacts des violences au sein du couple sur l'agent-e

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

Comme présenté dans le chapitre V ci-dessus, une victime de violences au sein du couple peut voir sa vie professionnelle impactée : retards fréquents, absences répétées et/ou non prévues, manque de confiance en soi, défaut de motivation, perte de mémoire et difficultés de concentration, refus de nouer des relations.

Ces comportements sont la conséquence directe des violences au sein du couple, qui s'étend jusqu'à la sphère professionnelle de la victime. L'agresseur/harceleur peut par exemple venir chercher l'agent-e victime devant son travail tous les jours, l'empêcher de sortir avec ses collègues et ainsi maintenir son emprise et son isolement même dans la vie professionnelle.



Face à ces difficultés professionnelles et les changements d'attitudes, **les supérieur-e-s et les collègues doivent se poser la question de l'existence de violences au sein du couple en interrogeant la victime sur cela.**

Il·Elle-s peuvent jouer un rôle essentiel dans le repérage de ces violences et orienter la victime vers des professionnel-le-s à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail.

C. L'entretien avec une victime de violences sexuelles

Les 10 principales étapes de l'entretien

1. Créer un climat **d'écoute, de confiance, de confidentialité et de sécurité, non culpabilisant. Se présenter à la victime, ainsi que le contexte de l'entretien, si elle ne vous connaît pas ;**
2. **Poser systématiquement la question des violences sexuelles ;**
3. **Rappeler l'interdiction des violences par la loi et la seule responsabilité de l'agresseur ;**
4. **Délivrer un message de soutien, de valorisation de sa démarche de révélation ;**
5. **Mettre en place une prise en charge et des accompagnements adaptés ;**
6. Préciser systématiquement l'existence de la **protection fonctionnelle** pour les victimes et **expliquer le moyen de la mettre en œuvre ;**
7. **Prendre des notes très précises de ce que dénonce la victime. Proposer la rédaction d'un compte-rendu d'entretien. Lui remettre l'original et en garder une copie ;**
8. **Suivre la procédure interne disciplinaire et de signalement ;**
9. **Informé et orienter la victime vers le réseau de partenaires professionnels : le service des ressources humaines, les institutions représentantes du personnel, le médecin du travail, les services sociaux, les associations (3919, CIDFF, AVFT etc.), le Défenseur des droits, les services de police ou gendarmerie. Évaluer les risques encourus pour la victime. En cas de danger, alerter les professionnel·le·s les plus approprié·e·s (le SAMU, les pompiers, les services de police ou gendarmerie etc.) ;**
10. **Signifier votre disponibilité pour un nouvel entretien.**

A DIRE A LA VICTIME

« Je vous crois »

« Vous n'y êtes pour rien »

« L'agresseur est le seul responsable »

« La loi interdit et punit les violences sexuelles »

« Les agissements sexistes sont interdits dans l'administration »

« Vous avez bien fait de m'en parler »

« Votre administration doit vous protéger »

« Vous pouvez être aidée par d'autres professionnel.le.s
dont je vous donne les coordonnées »

« Appelez le 3919 pour être informée de vos droits
et connaître les associations d'aide près de chez vous »

« Vous pouvez déposer plainte »

A ÉVITER DE DIRE

« Pourquoi vous acceptez ça ? »

« Vous vous rendez compte de ce qu'il vous fait subir ? »

« C'est un malade ! »

« Tout va s'arranger entre lui et vous »

« Ne l'auriez-vous pas provoqué ? »

« C'est pas si grave que ça ! »

« Une main aux fesses ? Ça peut pas faire de mal »

« Je vais organiser un entretien pour que vous puissiez parler tous les
deux, pour arranger ça »

« Vous n'aviez qu'à... lui donner une gifle... partir... dire non... réagir
plus tôt »



Les questions commençant par « Pourquoi » sont à éviter car elles peuvent être culpabilisantes. Il convient de privilégier des questions ouvertes.

Extrait du court-métrage pédagogique « **Une femme comme moi** »

Chloé : « Je vais au commissariat pour porter plainte, la policière prend ma plainte, **elle m'écoute. Elle me croit.** Elle redit plusieurs fois : « **c'est vous la victime**, ce n'est pas lui. **Lui, c'est l'agresseur** ». Elle me conseille d'aller chercher du soutien. Une personne d'une association de victimes m'aide, et m'écoute. Sans cet homme, je ne m'en serai jamais sortie. »

Elise : « J'avais peur de perdre mon travail si je parlais, alors je suis allée voir le DRH pour demander une mutation, et le vrai déclic a été à ce moment-là.

Il m'a écoutée, il m'a posé des questions.

Est-ce qu'il y a un problème dans le service ? J'ai un peu esquivé.

Il a insisté, une personne en particulier... ? J'ai rien dit.

Il m'a demandé pourquoi je voulais partir. Je me suis embourbée, j'avais préparé des arguments mais...

On a eu une vraie discussion.

Avec lui, j'ai réalisé que j'étais victime. Quel mot horrible. Moi, victime ? Moi qui avais toujours tout réussi ? Eh bien ouais.

Il m'a aidé à mettre les mots dessus, sur ce qui se passait. Que **c'était du harcèlement sexuel**, et aussi de l'abus de pouvoir. Et là je me suis sentie battante. J'ai senti l'énergie revenir. Je me suis dit, c'est moi qui l'aurai. Je me suis raccrochée à ça.

Ce n'est pas moi qui ai été mutée, il a été déplacé d'office. J'ai trouvé l'énergie pour porter plainte.

Au tribunal il n'arrêtait pas de prendre la parole, alors **la présidente du tribunal lui a dit de se taire** ou qu'elle le faisait sortir. Et ça, ça m'a fait du bien, parce que c'était la première fois qu'on arrivait à le faire taire. »

LES PAROLES DE LA VICTIME	SUGGESTIONS DE REPONSE DE LA MANAGER
« <u>Ma famille me dit que c'est rien</u> , que c'est que des paroles, et que je vais pouvoir y faire face... »	Vous savez que le harcèlement est interdit et sanctionné par la loi , et que vous pouvez le signaler en interne et porter plainte au commissariat
« Alors j'ai décroché mon téléphone, j'ai pleuré, pleuré, pleuré avec un copain du syndicat <u>qui m'a proposé de m'accompagner voir mon manager</u> . Il a envoyé un mail et très vite j'ai eu un rendez-vous. »	Vous avez bien fait de venir m'en parler et vous êtes très courageuse de le faire Si vous le souhaitez nous pouvons solliciter un RDV avec votre manager/à la médecine du travail/à la DRH (...) Je reste disponible si vous souhaitez revenir me parler, si vous avez des questions... on va trouver des solutions ensemble
« j'ai pas osé dire tout de suite que j'avais couché avec lui... <u>Ça rend coupable en fait...</u> Ça m'a fait du bien d'entendre de leur part que c'était moi la victime, que c'était lui l'agresseur, que j'étais hyper courageuse d'en parler, et qu'ils étaient là pour m'aider... »	Ce n'est pas vous qui êtes responsable. Le seul responsable est l'agresseur. Aucune de vos tenues, aucune de vos paroles ou aucun de vos comportements ne justifie les violences
« Avec moi, ils ont identifié les actes d'agression, et <u>ils ont évalué la fréquence et la gravité du harcèlement.</u> »	Des propos à connotation sexuelle répétés c'est du harcèlement sexuel ; une main posée sur votre poitrine ou vos fesses sans votre consentement c'est une agression sexuelle
« Elle me conseille d'aller chercher du soutien Une personne d'une association de victimes m'aide, et m'écoute. »	Ça va aller, vous allez vous en sortir, vous allez être prise en charge, on va trouver des pistes ensemble Vous pouvez appeler tel service et telle association pour vous aider
« Les jours qui ont suivi, <u>ils m'ont proposé des pistes</u> pour m'en sortir, en disant qu'ils ne feraient rien sans mon accord. J'ai relu avec eux les textes de loi. <u>j'avais toujours le choix</u> , c'est moi qui devais décider si je voulais lancer la procédure ou pas »	Nous sommes là pour vous aider , vous informer et vous accompagner. Nous respecterons vos choix et c'est vous qui décidez de ce que vous souhaitez engager comme démarches et comment. Ces actes sont interdits et ce service ne les tolère pas. Nous vous soutenons dans vos démarches, vous n'êtes pas seule
« <u>Ils ont enquêté</u> et recueilli les témoignages des collègues. <u>Les témoignages ont été consignés</u> par écrit, mais j'avais toujours le choix, c'est moi qui devais décider si je voulais lancer la procédure ou pas. »	Le harcèlement est interdit par la loi. Nous allons diligenter une enquête afin de rassembler les éléments de preuves qui pourront vous aider dans une procédure N'hésitez pas à revenir nous voir si vous avez des questions sur la procédure, les délais, ou autre chose...
« <u>Grâce à moi, il est viré du labo de recherche...</u> Dans mon milieu professionnel, pour virer quelqu'un il faut y aller. »	Une procédure disciplinaire va être lancée Ce n'est pas à vous de quitter le service. C'est à votre employeur de vous protéger et c'est l'auteur qui doit être sanctionné

FACE AUX STRATÉGIES DE L'AGRESSEUR – L'ACTION DU·DE LA MANAGER

La victime est conditionnée par les comportements et les propos de l'agresseur qui met en place des stratégies pour assurer sa domination et annihiler les capacités de résistance de la victime.

Les paroles, les attitudes et les actions du·de la manager doivent contrer les stratégies de l'agresseur et mettre en valeur les choix de la victime en lui permettant de restaurer sa confiance en elle. **Les attitudes et propos du·de la manager briseront le silence** imposé par l'agresseur en replaçant la victime dans une position de sujet par opposition à la position d'objet dans laquelle l'agresseur l'a mise.

L'AGRESSEUR

Il isole la victime
Il la coupe de son entourage
professionnel, social
Il la surveille

Il la fait taire
Il la persuade que personne ne
la croira
Il la considère comme sa
propriété

Il reporte systématiquement la
responsabilité de ses actes
sur sa victime
Il se trouve d'excellentes
justifications
Il la culpabilise
Il minimise voire nie les
violences

LE·LA MANAGER

Vous lui signifiez **vos** disponibilité pour une nouvelle rencontre.

Vous la rassurez en lui indiquant **qu'un réseau de professionnel·le·s et d'associations** est là également pour l'aider.

Vous lui expliquez que, si elle le souhaite, vous allez, faire en sorte d'organiser le service pour la protéger dans l'attente des conclusions de l'enquête.

Vous lui indiquez qu'une enquête disciplinaire va être déclenchée.

Vous l'écoutez avec attention et respect.

Vous **croyez ce qu'elle vous révèle et vous le lui dites.**

Vous **la laissez s'exprimer.**

Vous **l'aidez à formuler ses demandes d'aide.**

Vous **respectez ses choix et les accompagnez.**

Vous rappelez que :

la loi interdit et punit les violences sexuelles ;

quelles que soient les explications et les circonstances **ne justifie les violences ;**

le seul responsable des violences est l'agresseur ;

il est possible de sortir de la violence ;

Vous **identifiez le(s) comportement(s) et parole(s) de l'agresseur qui sont des violences** et ne portez jugement moral ou de valeur sur l'auteur.

Vous **évaluez le danger** en prenant en compte la peur de la victime, les antécédents disciplinaires de l'agresseur, ses dernières évaluations, etc.

IV. Les responsabilités du·de la manager

Une fois la victime de violences sexuelles repérée, outre sa prise en charge sur les plans sanitaire, psychologique et social, l'administration doit assurer la prise en charge administrative.

Après avoir reçu les agent·e·s concerné·e·s et, lorsque la situation l'exige, le·la manager doit **prendre immédiatement les mesures d'urgence** tant sur le plan médical que psychologique (orientation vers la médecine de prévention), social (assistant·e de service social) et juridique. Il·Elle doit notamment veiller à ce que la victime soit **tenue à l'abri** de nouvelles violences sexuelles et de toute forme **de représailles**.

Par ailleurs, dans le cadre d'une procédure pénale, au titre de ses fonctions de supérieur·e hiérarchique, un·e encadrant·e peut être auditionné·e à la demande du·de la procureur·e de la République.

A. L'évaluation de la situation

Le·La manager doit décrire précisément les faits tels qu'ils lui sont relatés et n'a pas à chercher à les qualifier juridiquement.

Il·Elle doit évaluer le risque encouru par la femme victime de violences sexuelles en posant des questions sur :

- le risque de représailles** : de coups et de blessures, d'agressions sexuelles et de viol ;
- la fréquence et la gravité des violences sexuelles commises** ;
- les risques socioprofessionnels** : accident de service, accident de trajet dû à l'état de la victime et de ses conduites à risques.

L'évaluation est complétée par les antécédents disciplinaires et, lorsqu'il y a accès, par les antécédents judiciaires.

B. Prendre des mesures d'urgence²⁵

En interne, le·la manager a la responsabilité de prendre des mesures de protection de la victime qui peuvent se traduire par des mesures de suspension de l'auteur présumé²⁶.

Par ailleurs, les agent·e·s public·que·s ont **le devoir de signaler au·à la procureur·e de la République** les crimes et délits dont ils ont connaissance au cours de l'exercice de leurs fonctions²⁷.

²⁵ [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique – DGAFP - 2017](#); [Guide des outils statutaires et disciplinaires pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles – DGAFP - 2022](#)

²⁶ [Art. L. 531-1 du CGFP](#)

²⁷ [Article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale](#)

1. La protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle désigne **les mesures de protection, d'assistance et de réparation due par l'administration** à son agent·e afin de le·la protéger et de l'assister s'il·elle fait l'objet d'attaques, et notamment de violences sexuelles à l'occasion ou en raison de ses fonctions²⁸.

La hiérarchie propose à l'agent·e la mise en place de la protection fonctionnelle.

Dès lors que les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un **caractère impératif** et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés ou de faute personnelle de l'agent détachable du service. Par conséquent, le refus de protection ne reposant sur aucun motif d'intérêt général est illégal. Cette illégalité engage la responsabilité de l'administration qui peut être condamnée à indemniser l'agent·e.

Le droit à la protection fonctionnelle ne dispense pas l'administration de l'obligation de résultat qui s'impose à elle en matière de sécurité des agent·e·s public·que·s. La responsabilité pour faute dans l'organisation des services de l'employeur·se peut également être recherchée par l'agent·e, si une telle faute est à l'origine du préjudice subi, alors même que le·la manager a accordé la protection fonctionnelle.

Plus précisément, la protection fonctionnelle dont bénéficient les agent·e·s victimes recouvre plusieurs aspects:

- **Une obligation de réaction**

Lorsque l'administration est informée par un·e agent·e de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles l'agent·e est exposé·e.

Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur des faits, l'octroi de la protection fonctionnelle peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions de **l'auteur des faits**. L'administration engagera également une procédure disciplinaire contre l'agresseur.



Proposer à la victime une mutation pour la « protéger » dans « l'intérêt du service » alors que ce n'est ni sa demande, ni son souhait, est interdit. Il s'agit d'une mesure discriminatoire qui pourra être contestée devant le tribunal administratif²⁹.

²⁸ [Art. L. 134-5 CGFP](#)

²⁹ [Articles L 131-12, L 133-3 et L 135-1 CGFP](#)

- Une obligation d'assistance


Cette assistance est juridique. Il s'agit d'apporter à l'agent-e une aide dans les procédures juridictionnelles engagées, notamment devant les juridictions pénales. L'assistance peut se manifester par la prise en charge des honoraires d'un-e avocat-e par l'administration. La victime demeure néanmoins libre du choix de son avocat-e. Il est préférable d'en faire la demande en amont de la procédure pénale afin que l'agent-e n'ait aucun frais à avancer.

• Une obligation de réparation

La mise en œuvre de la protection accordée à la victime par son administration ouvre à cette dernière le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des violences sexuelles. Sans se substituer à l'auteur du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent-e une juste réparation du préjudice subi.

Divers préjudices sont susceptibles d'être indemnisés sur ce fondement notamment la réparation des préjudices matériels (prise en charge des consultations psychologiques par exemple) et moraux ou corporels.

La protection fonctionnelle peut être sollicitée à tout moment et la circonstance que l'agent-e soit, à la date de la demande, en congé de maladie ne fait pas obstacle à ce qu'elle lui soit accordée.

 **Conditionner l'octroi, par l'administration, de la protection fonctionnelle à un dépôt de plainte est interdit³⁰.**

2. La suspension

Le-La manager peut prononcer la **suspension de fonction³¹ de l'auteur** d'agissements sexistes et/ou de violences sexuelles. Elle consiste à éloigner provisoirement du service l'agent, titulaire ou non, auteur de ces faits. La suspension peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

Il s'agit d'une mesure conservatoire, par définition temporaire (d'une durée maximale de 4 mois), prise **avant qu'une sanction disciplinaire** soit éventuellement prononcée par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire ou une mesure décidée par l'autorité judiciaire. La suspension ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire. Du fait de sa nature conservatoire, l'agent suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. La mesure de suspension est une **mesure préventive, dictée par l'urgence** et l'intérêt du service, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence de l'agent public en cause.

³⁰ [Art. L. 134-1 et s. CGFP](#) et [Circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État](#)

³¹ [Art. L.531-1 du CGFP](#)

C. Le recueil des premiers éléments : l'enquête administrative

Le·La manager doit recueillir les preuves afin de mettre en œuvre la procédure disciplinaire. Il est recommandé au·à la manager de se faire épauler par un·e autre cadre ou par un·e membre du service juridique, des ressources humaines ou un·e médecin, notamment lors des entretiens.

- Le·La manager entendra les différentes parties **séparément**, lors d'entretiens distincts :
 - la victime ;
 - les éventuel·le·s témoins ;
 - idéalement l'ensemble du bureau/service.
 - l'auteur présumé³² ;



Les confrontations sont interdites³³. Elles ne sont autorisées qu'en cas de nécessité et exclusivement dans le cadre de l'enquête judiciaire.

Il est important de veiller aux horaires des entretiens afin que la victime et l'auteur présumé n'aient pas à se rencontrer dans les couloirs ou salle d'attente avant et après les entretiens.

Le compte rendu écrit des entretiens doit être rédigé³⁴. Il contient notamment les faits rapportés par la victime. Le·La manager pourra utiliser du verbatim et ne pas hésiter à citer expressément des éléments entre guillemets, en évitant les périphrases. Par contre il·elle n'a pas à rechercher une qualification juridique des faits qui lui sont relatés. Le compte-rendu précise également les suites données à l'entretien. Le·la rédacteur·rice indique les actions qui vont être mises en place, avec l'accord de la personne, à la suite de cet entretien : nouveau RDV, orientation vers tel service, saisine du service des ressources humaines, mesures de protection, convocation de la personne mise en cause, des témoins, etc. Le·la rédacteur·rice fera relire le compte-rendu à la victime.

- En parallèle de ces entretiens, le·la manager doit rassembler le maximum d'informations possibles :
 - sur les faits reprochés ;
 - les périodes auxquelles ils se sont produits ;
 - l'existence de preuves matérielles (mails, texto, photos par exemple) ;
 - les éventuel·le·s témoins.

³² Il est conseillé d'entendre l'auteur présumé en dernier, c'est-à-dire après avoir entendu les autres protagonistes afin d'éviter d'éventuelles pressions sur ces derniers

³³ Article 48 de la [Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#) ratifiée par la France le 4 juillet 2014 et entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2014 – **Interdiction des modes alternatifs de résolution des conflits** y compris la médiation et la conciliation, en ce qui concerne toutes les formes de violence

³⁴ Cf. . Annexe n°2

Le-la manager peut demander un récit écrit du crescendo des violences à la victime.

L'ensemble des éléments recueillis sera transmis, en fonction de l'organisation interne :

- à la direction des ressources humaines (DRH) et/ou ;
- à la cellule d'écoute et de traitement des situations de harcèlement sexuel³⁵ et/ou ;
- au service de santé du travail.

Une enquête administrative devra être réalisée. Elle peut être effectuée par la direction des ressources humaines ou être externalisée et réalisée par des cabinets compétents.

Le service des ressources humaines peut effectuer lui-même une enquête qui devra s'appuyer sur une méthode d'enquête. Afin de garantir l'objectivité et la neutralité de la procédure, cette méthode définit notamment :

- la procédure de désignation des enquêteur.rice.s :
 - aucun enquêteur.rice ne doit avoir/avoir eu de lien avec l'une ou l'autre des parties ;
 - les personnes désignées comme enquêteur.rice-s doivent avoir été formées aux problématiques des agissements sexistes et des violences sexuelles au travail.
- les modalités de réalisation de l'enquête et notamment :
 - menée en binôme ;
 - la procédure de désignation des personnes à entendre dans l'enquête ;
- la procédure de contrôle du respect de la procédure d'enquête ;
- la procédure d'évaluation de l'enquête.

Au vu des résultats de l'enquête, des mesures à l'encontre de l'auteur des faits seront prises ainsi que des mesures d'accompagnement à l'égard de la victime.

Extrait du court-métrage pédagogique **« Une femme comme moi »**

Elise : « **Ce n'est pas moi qui ai été mutée, il a été déplacé d'office. J'ai trouvé l'énergie pour porter plainte.** »

Mathilde : « **Depuis que j'ai porté plainte, il a été licencié... et j'ai pu reprendre mon travail. Il est viré du labo de recherche...** »

³⁵ [Art. L. 135-6 CGFP; 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](#)

V. Le rôle du·de la témoin

Les violences sexuelles sont interdites et punies par la loi. Ces faits peuvent avoir, pour la victime, des conséquences très graves à court, moyen et long terme.

Ainsi le **rôle du·de la témoin est très important** lorsqu'une telle situation existe, qu'il·elle soit témoin direct·e ou témoin indirect·e ayant reçu les confidences de la victime.

- **Que faire pour la victime ?**

Le·La témoin doit se montrer solidaire de la personne victime.

A DIRE A LA VICTIME

« Ce vous venez de subir est interdit et puni par la loi »

« Rien ne justifie les actes et propos que vous avez subi »

« Je peux vous aider »

Le·La témoin propose son témoignage à la victime, car il sera précieux. Qu'elle soit prête ou non à engager une procédure, le·la témoin consigne le témoignage par écrit³⁶, en précisant :

- le lieu ;
- la date ;
- les circonstances ;
- les personnes présentes ;
- et en citant, si possible textuellement et entre guillemets, ce qui a été entendu.

Il·Elle en remet un exemplaire à la victime et en conserve une copie.

Les **preuves directes** (messages, SMS, mails de l'agresseur, photos, etc.) et **indirectes** (messages, mails, SMS de la victime relatant les faits, exprimant son mal-être, etc.) doivent être conservées dans un dossier.

Ces éléments viendront s'ajouter aux autres éléments de preuves lors de la(des) procédure(s).

Le·La témoin fait preuve de disponibilité.

Il·Elle lui propose notamment de l'accompagner dans le bureau du·de la manager, dans le service de médecine de prévention, le service des ressources humaines, le service social, etc.

A éviter : être trop directif·ve avec la victime et lui donner l'impression qu'elle est jugée.

- **Face à l'agresseur**

³⁶ Cf. . Annexe n°2

Le-La témoin peut intervenir et lui dire que les actes et ou propos qu'il a eu sont interdits et punis par la loi. **Il-Elle signifie ainsi à l'agresseur que son comportement a été repéré.**

- **Signalement des agissements sexistes et violences sexuelles en interne**

La loi protège les agent·e·s témoins de faits d'agissements sexistes et/ou de violences sexuelles. Ainsi **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 qui a témoigné de tels faits**³⁷.

Avec l'accord de la victime, le-la témoin alerte par écrit, le-la manager, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et/ou la personne ou cellule référente.

LE·LA TEMOIN PEUT DIRE A LA VICTIME

« La loi interdit et punit ces actes et propos »

« L'agresseur est le seul responsable »

« Vous n'y êtes pour rien »

« Je peux vous accompagner ou témoigner auprès du·de la chef·fe »

« Vous pouvez être aidé·e »

NB : Les agent·e·s public·que·s ont **le devoir de signaler au·à la procureur·e de la République** les crimes et délits dont ils ont connaissance au cours de l'exercice de leurs fonctions³⁸. Toutefois, en pratique, l'accord de la victime est souhaitable car le signalement l'engage dans une procédure pénale qui peut s'avérer longue et complexe.

³⁷ [Art. L 131-12, L 133-3 et L 135-1 CGFP et art. 225-1-1 du Code pénal](#)

³⁸ [Article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale](#)

ANNEXES

Annexe n°1 : Schéma des partenariats **internes** à la fonction publique

Annexe n°2 : Quelques éléments et procédures à définir et à mettre en place au sein de votre structure

Annexe n°3 : Un **dispositif partenarial**, de repérage, d'accompagnement et de prise en charge de la victime de violences

Annexe n°4 : Les outils de la MIPROF



A DEFINIR ET A METTRE EN PLACE AU SEIN DE VOTRE STRUCTURE

En parallèle des préconisations indiquées dans ce livret et de la généralisation des formations sur ces problématiques, les services doivent définir les éléments suivants



➤ Des éléments de communication

Une communication sur l'engagement de la structure dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail doit être réalisée.

Elle doit être large et répétée.

Ces éléments peuvent être réalisés par la direction des ressources humaines, le secrétariat général, la direction générale, etc., de chaque structure. Ils peuvent être réalisés sous différentes formes, par exemple : courte vidéo diffusée sur l'intranet et sur les écrans présents dans la structure, déclaration écrite diffusée sur l'intranet, affichée dans les lieux de convivialité, remise à chaque nouvel arrivant dans son livret d'accueil, etc.



➤ La procédure disciplinaire

Le circuit de la procédure disciplinaire décrivant précisément les services compétents à chaque étape de la procédure, les procédures de saisine (forme, délais, etc) ainsi que les documents de saisine doit être réalisé et diffusé.

Des outils pratiques



- La **liste** des services / cellule d'écoute / personnes ressources / médecine de prévention / assistant·e de service social de la structure.

La **création d'un annuaire**, tenu à jour régulièrement, rassemblant les services et personnes ressources pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail est un élément essentiel.

Cet annuaire devra être largement diffusé sur l'intranet, à chaque manager, à chaque nouvel arrivant dans son livret d'accueil.

Un service doit être désigné comme responsable de la mise à jour de cet annuaire.



Des modèles de saisine et/ou de document type devant accompagner la saisine (fiche de signalement, compte-rendu d'entretien, etc) seront également à disposition des agent.e-s sur l'intranet.

Deux exemples ci-dessous

Un compte-rendu d'entretien doit contenir par exemple les éléments suivants :

- Nom/prénom/fonction/service du-de la rédacteur.rice ;
- Nom/prénom/fonction/service de la personne entendue ;
- Date/lieu de l'entretien ;
- Contexte de l'entretien : « à la demande de.../ dans le cadre de... » ;
- Les faits rapportés : Mme XXX/M. XXX déclare « je suis....., j'ai été.... » ;
- Les doléances : Mme XXX /M. XXX dit se plaindre de « » ;
- Les personnes qui peuvent avoir été témoins/au courant de la situation ;
- Suites données à l'entretien : le-la rédacteur-riche indique les actions qui vont être mises en place, avec l'accord de la personne, à la suite de cet entretien : nouveau RDV, orientation vers tel service, saisine du service des ressources humaines, mesures de protection, convocation de la personne mise en cause, des témoins, etc. ;
- Signature du-de la rédacteur-riche ;

Le-La rédacteur-riche doit en remettre un exemplaire à la personne entendue, en garder un exemplaire et en fonction des procédures internes, en transmettre des exemplaires aux services concernés.

Un témoignage doit contenir notamment :

- Nom/Pénom du-de la témoin ;
- Date de naissance ;
- Fonction/service ;
- Lien de parenté, d'alliance, de subordination, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec les parties ;
- Indiquer les faits auxquels vous avez assisté ou que vous avez constatés personnellement (date, lieu, personnes présentes, faits/propos, si possible en citant textuellement les propos entendus) ;
- Indiquer les faits qui vous ont été rapportés (date, lieu, personnes présentes, faits/propos, si possible en citant textuellement les propos rapportés) ;
- Lieu, date de la rédaction ;
- Signature du-de la témoin.

UN DISPOSITIF PARTENARIAL DE REPERAGE, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PRISE EN CHARGE DE LA VICTIME DE VIOLENCES



Différents acteurs interviennent dans le parcours de la victime de violences sexuelles, **sans** qu'il y ait de **chronologie prédéfinie de leurs interventions réciproques**.

Le rôle de chacun est important tant dans la phase de repérage que d'accompagnement de la victime. Chacun doit apporter à la victime une solution dans son domaine de compétence.

Les besoins et demandes des victimes étant multiples (sociaux, médicaux, juridiques, psychologiques...), il est donc essentiel que **chaque professionnel-le inscrive son action au sein d'un réseau partenarial**, de manière à favoriser **une prise en charge adaptée et décloisonnée**.

Seul cet accompagnement pluridisciplinaire permettra à la victime de sortir des violences. Protéger une victime, c'est lui **permettre de reprendre sa vie en main et d'effectuer les démarches nécessaires en respectant son rythme**.

Pilotage par Anaïs VERMEILLE (MIPROF)

Elaboré en relation avec *l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris (AP-HP), l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), l'École des hautes études en santé publique (EHESP), l'Ecole nationale d'administration (ENA), la Fédération hospitalière de France (FHF), l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE), l'Institut national des études territoriales (INET), l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP), les 5 Instituts régionaux d'administration (IRA), la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle des Ministères économiques et financiers, la direction des ressources humaines des Ministères sociaux.*

Remerciements à : *Touria ARAB LEBLONDEL, Marie-Pierre BERGEON, Laetitia BERNARD, Sophie BEZZAR, Maryline BUCHOLZ, Hélène BIGOT, Franck CHARRON, Sylvie FERRAND-SACCHI, Corinne GATIER, Fabienne GRIZEAU-HOARAU, Carine HERTEL, Valérie JOUET, Clémence JOZ, Gwénaëlle JUAN, Virginie JUREVICZ, Frédérique LAHALLE, Laetitia LAVIGNE, Catherine LEROY, Gaëlle MARY RAZAFIMAHAZO, Andréa PIERALLI, Denis ROTH-FICHET. Fabrice THEVAUX, Marie-Gabrielle VAISSIERE.*

Source pictogrammes: <https://thenounproject.com/>

LES OUTILS DE FORMATION DE LA MIPROF

Courts-métrages, livrets de formation,
fiches réflexes et clips pédagogiques

L'ensemble de ces outils pédagogiques sont visibles et téléchargeables sur <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Ces outils **expliquent les différentes formes et mécanismes des violences, leurs conséquences pour la victime et préconisent des pratiques professionnelles** pour mieux repérer, accompagner et orienter les femmes victimes. Ils sont destinés à tous les professionnels qui interviennent auprès de femmes victimes.



LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE



ANNA

court-métrage, livret pédagogique
et fiches réflexes

16 min

VF et version sous-titrée anglais
Réalisé par Johanna Bedeau et Laurent
Benaïm, avec Aurélia Petit et Marc Citti

LES VIOLENCES SEXUELLES



ELISA

court-métrage, livret pédagogique
et fiches réflexes

13 min

Réalisé par Johanna Bedeau,
avec Laure Calamy et Aurélia Petit

L'IMPACT DES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE SUR LES ENFANTS



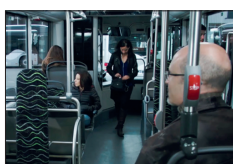
TOM ET LENA

court-métrage et livret pédagogique

15 min

Réalisé par Johanna Bedeau,
avec Swann Arlaud et Sarah Le Picard

HARCÈLEMENT SEXISTE ET VIOLENCES SEXUELLES DANS LES TRANSPORTS PUBLICS



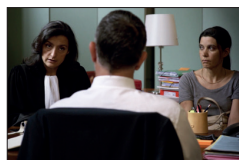
ET VOUS, COMMENT REAGIRIEZ- VOUS SI VOUS ETIEZ DANS CE BUS?

court-métrage et livret pédagogique

17 min

Produit par TAC production
et conçue par Parties Prenantes
Réalisé avec le soutien de MAN Truck
et Bus France

L'ORDONNANCE DE PROTECTION



PROTECTION SUR ORDONNANCE

court-métrage et livret pédagogique

11 min

Réalisé par Virginie Kahn, avec Jacqueline
Corado, Julia Leblanc-Lacoste,
Arnaud Charrin, Margaux Blidon-Esnault,
Philippe Cariou

LES VIOLENCES SEXUELLES DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL



UNE FEMME COMME MOI

court-métrage et livret pédagogique

25 min

Réalisé par Johanna Bedeau avec Nathalie
Boutefeu, Noémie Merlant, Aurélia Petit,
Hyam Zaytoun

LES MUTILATIONS SEXUELLES FÉMININES



BILAKORO

court-métrage, livret pédagogique
et fiche réflexe

21 min

Réalisé par Johanna Bedeau
et Laurent Benaïm

LES MARIAGES FORCÉS



PAROLES DE VICTIME

vidéo et livret pédagogique

1 min

LES ÉCRITS PROFESSIONNELS

Des modèles de certificats médicaux et d'attestations accompagnés de leurs notices explicatives sont téléchargeables



Les courts-métrages ANNA, ELISA et TOM ET LENA et les CLIPS PAROLES D'EXPERTES ET EXPERTS existent en version sous-titrée française et LSF. Les courts-métrages ANNA, ELISA, TOM ET LENA et PROTECTION SUR ORDONNANCE existent en audiodescription.

ACCUEIL ET ORIENTATION

Guide pratique et fiche réflexe

pour tous les agents et agentes en situation d'accueil ou en contact avec le public

2 clips animés :

- ▶ **Les violences au sein du couple et leurs conséquences - 6 min**
- ▶ **Accueillir et orienter une femme majeure victime de violences au sein du couple - 6 min**

FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP

Fiche-réflexe

spécifiquement dédiée au repérage, à la prise en charge et à l'accompagnement des femmes en situation de handicap victimes de violences au sein du couple et/ou de violences sexuelles

FEMMES DANS LES OUTRE-MER

Fiche-réflexe

spécifiquement dédiée au repérage, à la prise en charge et à l'accompagnement des femmes dans les territoires d'outre-mer victimes de violences au sein du couple et/ou de violences sexuelles

PAROLES D'EXPERTES ET D'EXPERTS - CLIPS PÉDAGOGIQUES



Les différences entre conflit et violences - 4 min

Les mécanismes des violences au sein du couple - 6 min 30

Ernestine RONAI,
Responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes du conseil départemental de la Seine-Saint-Denis



Les conséquences psycho-traumatiques des violences : la sidération, la dissociation, la mémoire traumatique

13 min

Muriel SALMONA,
Psychiatre spécialisée en traumatologie et victimologie



Que se passe-t-il pour la victime pendant et après les violences : les impacts du stress aigu et du stress chronique

11 min

Carole AZUAR,
Neurologue et chercheuse en neurosciences, CHU de la Salpêtrière et Institut de la mémoire



L'impact des violences au sein du couple sur les enfants

13 min

Edouard DURAND,
Juge des enfants – co-président de la Commission Indépendante sur l'Inceste et les Violences Sexuelles faites aux Enfants

TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

Ces outils pédagogiques (livrets de formation et fiches réflexes) ont pour objet de mieux identifier, prendre en charge et accompagner les victimes de traite des êtres humains.

- ✓ L'identification et la protection des victimes de traite des êtres humains



Ce guide est téléchargeable*

- ✓ L'action de l'éducateur auprès du mineur victime de traite des êtres humains
- ✓ L'identification et l'orientation des victimes de TEH à des fins d'exploitation par le travail à destination des agents de contrôle de l'inspection du travail
- ✓ L'identification et la protection des mineurs à destination des services enquêteurs non spécialisés et des magistrats
- ✓ La traite des êtres humains dans le contexte des opérations extérieures à destination des enquêteurs de la gendarmerie prévôtale

Ces outils de formation peuvent être demandés à l'adresse formation-TEH@miprof.gouv.fr

* <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/lidentification-et-la-protection-des-victimes-de-traite-des-etres-humains-guide-de-formation>

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Au travail, à la maison,
dans l'espace public,...

**RÉAGIR
PEUT TOUT
CHANGER**

VIOLENCES FEMMES INFO
APPELEZ LE
3919*

*Appel anonyme et gratuit depuis un poste fixe.

[STOP-VIOLENCES-FEMMES.GOUV.FR](https://stop-violences-femmes.gouv.fr)

#NeRienLaisserPasser



**Victime ou témoin de
violences sexistes et sexuelles,
il existe un numéro
anonyme et gratuit.**

ARRÊTONS

**LES
VIOLENCES
☎ 3919**

**Numéro national d'écoute et d'orientation
pour mettre fin au cycle des violences.**

ArrêtonsLesViolences.gouv.fr





GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DES PROFESSIONNELS SONT ENGAGÉS À VOS CÔTÉS

TOUS MOBILISÉS CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES



#NeRienLaisserPasser

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site :

ArretonsLesViolences.gouv.fr

**ARRÊTONS
LES
VIOLENCES
3919**

NUMÉROS
D'URGENCE

17 SMS **114**

Mes contacts utiles



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



**MINISTÈRE
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES,
DE LA DIVERSITÉ ET DE
L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*