

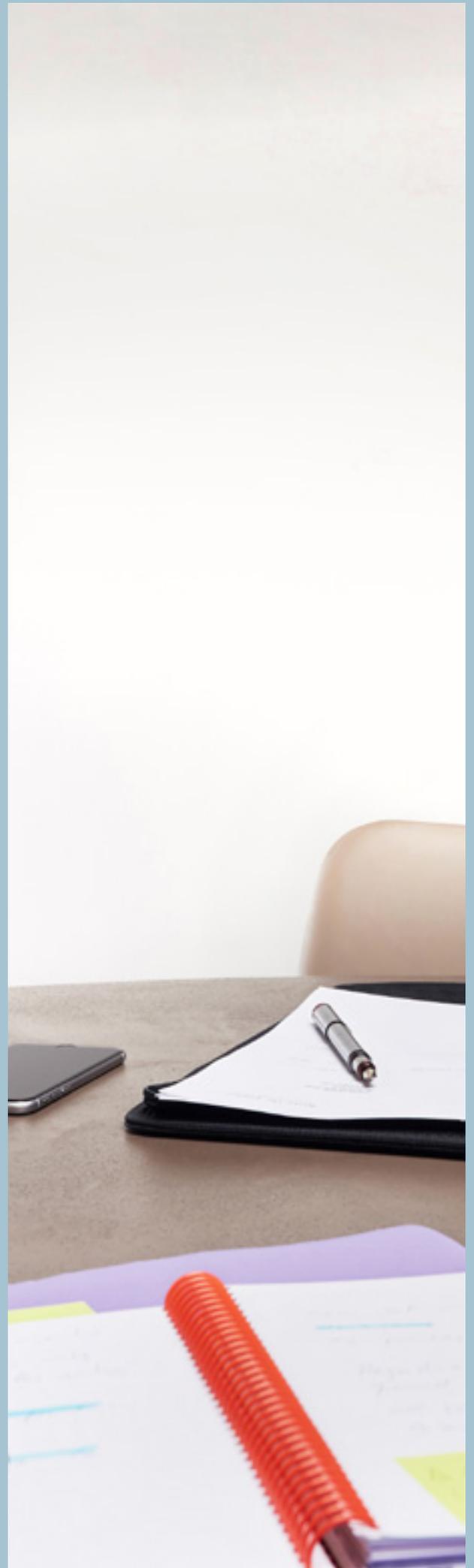
AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

**Livret à destination
de l'employeur
public territorial**

Version actualisée en juillet 2020

centre
hubertine
auclert

Région
iledeFrance



POURQUOI CE KIT ?

En tant que structures employeuses, **les collectivités territoriales doivent prendre les mesures adaptées afin de garantir la sécurité des agents et agentes et ainsi prévenir, arrêter et sanctionner les violences sexistes et sexuelles au travail.** La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce ces obligations.

Selon une étude IFOP réalisée pour le Défenseur des Droits en 2014, **1 femme sur 5 de 18 à 64 ans a subi du harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.** Les femmes sont touchées par ces violences de manière disproportionnée par rapport aux hommes. Selon l'enquête VIRAGE de 2015, **128 000 femmes ont été victimes de violences sexuelles** (viols, agressions sexuelles-hors harcèlement et exhibitionnisme) dans les 12 derniers mois sur leur lieu de travail. **67 500 hommes** en ont été victimes. **La Fonction publique est un secteur aggravant** par rapport aux autres secteurs professionnels, notamment suite à un moindre degré de mobilité : **les fonctionnaires représentent 16,5 % des victimes**, alors que celles-ci et ceux-ci représentent 13 % de la population générale de l'étude.

Les conséquences de ces violences impactent non seulement le bien-être, la sécurité, et la performance au travail de la victime, mais également **l'environnement de travail de l'ensemble des agents et agentes** de la collectivité. Ainsi, les actions de l'employeur sont essentielles pour prévenir ces violences, apporter une aide aux victimes et témoins, ainsi que sanctionner les personnes qui commettent ces actes.

Ce livret, produit par le Centre Hubertine Auclert, s'adresse aux collectivités territoriales. Il a pour objectif de **les éclairer sur les obligations légales de l'employeur public, les différentes formes que recouvrent les violences sexistes et sexuelles et propose des exemples d'actions concrètes pour l'employeur.** Une affiche et un dépliant, faisant partie de ce kit, peuvent être mis à disposition des agents et agentes de la collectivité.



LES PRINCIPALES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

La loi du 13 juillet 1983 comporte les obligations suivantes en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles par la collectivité publique :

/ **L'article 11** de la loi du 13 juillet 1983 dispose que « la collectivité publique est tenue de **protéger le fonctionnaire** contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de **réparer, le cas échéant, le préjudice** qui en est résulté. »

/ **L'article 23** dispose que « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à **préserver leur santé et leur intégrité physique** sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail. » Ces dispositions sont renforcées par le Code du travail applicable à la fonction publique territoriale (Art. L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail) avec **une obligation de moyens renforcés**.

Ces obligations concernent l'ensemble des agents et des agentes de la collectivité.

Les obligations en matière de protection des victimes concernent également **les élus et élues** de la collectivité. (Art. L2123-35 du Code général des collectivités).

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR S'ARTICULENT AUTOUR DE 4 PRIORITÉS :

- Prévenir les violences
- Mettre fin aux violences identifiées
- Protéger la victime
- Sanctionner la personne qui a commis les faits

La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique **renforce les obligations des collectivités publiques en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** et modifie ainsi les articles suivants de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :

/ **L'article 6 quater A** stipule que « Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, **un dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des agent-es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les **orienter vers les autorités compétentes** en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. » (Loi du 13 juillet 1983).

/ **Le Décret n°2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, précise les modalités de la mise en œuvre. Le dispositif de signalement doit être mis en place dans les collectivités au 1^{er} mai 2020.

/ **L'article 6 septies** rend obligatoire la réalisation d'un **plan d'action « Égalité Professionnelle » pluriannuel** pour les collectivités de plus de 20 000 habitants. Le non-respect de cette obligation peut être sanctionné par **une pénalité**, pouvant s'élever jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Il devra être réalisé avant le 31 décembre 2020. **Le plan d'actions doit comporter des actions de prévention et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles au travail.**

La mise en œuvre de ces obligations nécessite une mobilisation globale et transversale de plusieurs services de la collectivité. Les actions en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences renforcent la démarche d'exemplarité de l'employeur public et peuvent être valorisées dans le cadre des labellisations Égalité professionnelle et Diversité.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : DÉFINITIONS

Les obligations de l'employeur ont été élargies récemment **pour agir dès les premières manifestations de sexisme**. Le sexisme, qui se manifeste à travers les agissements sexistes, tels que des blagues, remarques, etc., instaure un terreau propice au développement d'autres types des violences sexistes et sexuelles.

Ce livret vous aide à **comprendre les différentes formes de violences sexistes et sexuelles** qui peuvent avoir lieu au travail.

Quelle différence entre le harcèlement sexuel et la séduction ?

Exemple **Séduction**: Exprimer l'envie de connaître la personne, la voir en dehors du travail en s'assurant qu'elle est d'accord / **Harcèlement sexuel**: insister pour avoir une relation intime, voire sexuelle, avec une personne qui a exprimé une gêne ou un refus, ou n'a pas donné de réponse.

Comment distinguer la séduction des violences sexistes et sexuelles ?

La séduction nécessite le respect et l'écoute des deux personnes. C'est un rapport d'égalité. Quand une personne impose ses choix et ses envies à une personne sans prendre en compte son consentement, il s'agit d'un rapport de domination.

Les différents types de violences sexistes et sexuelles au travail :

- / L'agissement sexiste
- / L'outrage sexiste
- / Le harcèlement sexuel
- / L'agression sexuelle
- / Le viol

À la page suivante, un tableau vous donne des exemples de situations, les définitions juridiques et les sanctions encourues.

D'autres types de violences sexistes et sexuelles peuvent également avoir lieu au travail : **l'exhibition sexuelle** (Art. 222-32 du Code pénal), **l'injure sexiste** (Art. R624-4 du Code pénal), **la captation et la diffusion d'image intime** (Art. 226-1 du Code Pénal), etc.

Conséquences pour les victimes :

Les conséquences des violences sont graves pour les victimes et l'environnement de travail. **Les victimes sont souvent isolées**, peuvent éprouver un sentiment de honte et se sentent coupables. La personne qui agresse peut **mettre en place une stratégie pour garantir son impunité**, notamment en décrédibilisant la victime aux yeux de ses collègues et de sa hiérarchie. **Il peut être particulièrement difficile pour la victime de révéler les violences** qu'elle subit par peur de ne pas être crue, de nuire à sa carrière, etc. Les relations et les performances au travail de la victime peuvent être affectées : **désinvestissement de la vie professionnelle, absentéisme, dégradation des relations avec les collègues, isolement**, etc.

Différentes formes de violences sexistes et sexuelles au travail :

Ces violences peuvent être commises de la part de collègue(s), des usager(s) et usagère(s), de personne(s) externe(s), de supérieur(s) hiérarchique(s) ou encore de sous-traitant(s).

Type de violences	Exemples de situation	Qualification
AGISSEMENTS SEXISTES	<p>Un supérieur hiérarchique reproche à une agente sa tenue jugée pas assez féminine pour une réunion.</p> <p>Un agent fait face à des remarques lorsqu'il prend son mercredi pour s'occuper de ses enfants.</p> <p>Un usager fait une blague sur l'incompétence professionnelle des femmes.</p>	Il s'agit d'actes uniques ou répétés, liés au sexe d'une personne, qui participent à créer un environnement humiliant ou offensant au travail pour la victime.
OUTRAGE SEXISTE	<p>Une agente est sifflée parce qu'elle est en jupe.</p> <p>Des collègues miment un rapport sexuel pour rigoler pendant la pause, malgré une gêne exprimée par un autre collègue.</p>	<p>Il s'agit d'un acte unique à connotation sexuelle et/ou sexiste (différence avec le harcèlement sexuel).</p> <p>Il crée une situation offensante, dégradante et humiliante à l'égard de la victime.</p>
HARCÈLEMENT SEXUEL	<p>Un collègue envoie à une agente des SMS à caractère sexuel malgré son refus, sa gêne ou l'absence de réponse.</p> <p>Des collègues miment régulièrement un rapport sexuel pour rigoler, ou racontent à leurs collègues les détails de leur vie sexuelle malgré leur gêne.</p>	<p>Il s'agit d'actes répétés à connotation sexuelle.</p> <p>Ils créent une atteinte à la vie privée de la personne, à sa dignité et sont offensants et humiliants.</p>
	<p>Plusieurs agents font des remarques sur la vie intime d'un autre agent via la messagerie instantanée du service, dans l'objectif de le mettre mal à l'aise.</p>	<p>Il s'agit d'un acte unique commis par plusieurs personnes.</p> <p>Il est imposé de manière concertée à une même victime.</p>
	<p>Sur les murs de la salle de pause, des agents ont affiché des posters à caractère pornographique.</p>	<p>Ces affichages ne visent pas directement une personne. Néanmoins, ils contribuent à rendre l'environnement de travail humiliant.</p>
	<p>Un supérieur hiérarchique refuse d'accorder une promotion à une agente tant qu'elle n'a pas une relation sexuelle avec lui.</p>	<p>Il s'agit d'un acte unique.</p> <p>La proposition exerce une pression grave sur l'agente pour un acte sexuel.</p>
AGRESSION SEXUELLE	<p>Lors d'un trajet en voiture pour une réunion, un collègue a mis une main sur les cuisses d'une autre collègue.</p>	<p>Il s'agit d'un acte unique.</p> <p>Il s'agit d'attouchements sur une des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (les seins, les cuisses, la bouche, les fesses et le sexe) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.</p>
VIOL	<p>Une agente a subi un acte de pénétration sexuelle sur son lieu de travail.</p>	<p>Un acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit (parties génitales, bouche, avec doigts, etc.) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.</p>

Textes de loi	Sanctions
<p>« <i>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.</i> »</p> <p>(Art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)</p>	<p>La personne qui a commis les faits encourt une sanction disciplinaire.</p> <p>L'agissement sexiste n'est pas pénalement sanctionné.</p>
<p><i>L'outrage sexiste est 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 créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. », hors les cas de violence, d'exhibition, de harcèlement sexuel ou moral.</i></p> <p>(Art. 621-1 du Code Pénal)</p>	<p>Une amende prévue pour les contraventions de 4^e classe (jusqu'à 750 €) ou de 5^e classe (jusqu'à 1 500 €) en cas de circonstances aggravantes ou de récidive.</p>
<p>« <i>Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.</i> »</p> <p>(Art. 222-33 du Code Pénal)</p>	<p>La peine encourue :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. • 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse, par exemple due à sa situation économique).
<p>« <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> »</p> <p>(Art. 11 de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018)</p>	
<p>« <i>Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables.</i> »</p> <p>(CA Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017)</p>	
<p>« <i>Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.</i> »</p> <p>(Art. 222-33 du Code Pénal)</p>	
<p>« <i>Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.</i> »</p> <p>(Art. 222-22 du Code Pénal)</p>	<p>La peine encourue :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende. • 7 à 10 ans en cas de circonstances aggravantes.
<p>« <i>Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise.</i> »</p> <p>(Art. 222-23 du Code Pénal)</p>	<p>La peine encourue :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 ans d'emprisonnement. • 20 ans si le viol est commis avec une ou plusieurs circonstances aggravantes.

AGIR EN TANT QU'EMPLOYEUR

Pour lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles au travail, **l'employeur doit engager une action globale, allant de la prévention à la prise en charge des victimes**, assortie de la sanction des personnes responsables de ces actes.

1 PRÉVENIR les violences

Mettre en place une campagne d'information et de sensibilisation

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique précise les modalités des **campagnes de communication** à mettre en place à destination des agents et agentes par les collectivités employeuses. Les supports d'information diffusés doivent aider les agents et agentes à **identifier des cas de violences sexistes et sexuelles** qu'ils ou elles peuvent rencontrer sur le lieu du travail, **et à connaître leurs droits et les dispositifs d'aides existants**.

Des actions de sensibilisation doivent être menées de manière régulière auprès des agents et des agentes. **Des supports variés** peuvent alimenter ces actions : des informations sur les violences sexistes et sexuelles dans le kit d'accueil pour les nouveaux agents et nouvelles agentes, dans le règlement intérieur, organisation de petits déjeuners/café/projections-débats thématiques, intégration des ressources sur l'intranet, etc.

RESSOURCES

Ce kit d'action du Centre Hubertine Auclert propose **une affiche et des dépliants** à destination des agentes et agents, qui aident à mettre en œuvre vos obligations en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles. Ces supports peuvent être diffusés dans les espaces d'affichage de la collectivité, mis à disposition dans les espaces collectifs, envoyés avec les bulletins de paie et via d'autres outils de communication interne (newsletter, intranet, etc.).

Former les professionnels et professionnelles de la collectivité

En cohérence avec la circulaire du 9 mars 2018 la collectivité est incitée à **former les agents et les agentes à la prévention et à la prise en charge des violences sexistes et sexuelles**. Ces formations peuvent être effectuées par **les services RH** de la collectivité, **formés au préalable** sur le sujet des violences sexistes et sexuelles, ou par **des prestataires extérieurs**, ayant une expertise spécifique sur cette thématique (*voir la liste des associations spécialisées proposant ce type de formations à la fin de ce document*). Si l'ensemble des agents et agentes peut être formé sur ces questions, l'accord-cadre du 30 novembre 2018 précise que les encadrants et encadrantes, les services RH, les référents et référentes Égalité et Diversité, les médecins du travail et de prévention, les agents et agentes en charge de l'inspection, les assistants et assistantes sociales, les conseillers et conseillères prévention et les représentants et représentantes du personnel **sont les publics prioritaires de ces formations**.

RESSOURCES

- Le **Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes** dans la fonction publique de la DGAFP permet de **cibler les objectifs et le contenu des formations** à mettre en place.
- Le **kit pédagogique « Une femme comme moi »** de la MIPROF (vidéos, livret) est un **appui pour la formation** destiné aux agents et aux agentes des trois versants de la fonction publique.

Les liens vers ces ressources figurent à la fin du livret.

2 FACILITER le signalement

Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles

La loi du 13 juillet 1983, modifiée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dispose dans son article 6 quater A que les collectivités doivent **mettre en place un dispositif de signalement**, afin de **« recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés »**.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise les **missions du dispositif** :

- / Une procédure de **recueil** des signalements ;
- / Une procédure d'orientation vers les services **d'accompagnement et de soutien** ;
- / Une procédure d'orientation vers **les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement** des faits signalés, notamment par la réalisation d'une **enquête administrative**.

Le dispositif de signalement doit s'inscrire dans **une démarche globale** qui comporte **une continuité entre le signalement et le traitement** des situations de violences sexistes et sexuelles au travail, tel que prévu par **l'accord-cadre du 30 novembre 2018**. La **charte de la DGAFP** (*voir l'encadré Ressources*) indique que le dispositif doit prévoir une procédure de **qualification et de traitement des faits, l'articulation avec les procédures disciplinaires et un bilan annuel**, nécessaire pour le plan d'action et la prévention.

Le dispositif de signalement doit être ouvert à **l'ensemble des agents et des agentes, aux victimes et aux témoins**.

Le dispositif doit garantir aux agent-es :

- / Un traitement rapide et juste des signalements
- / Un suivi pour informer des suites données au signalement
- / La confidentialité des données recueillies
- / L'impartialité et l'indépendance du traitement
- / La neutralité vis-à-vis de la victime et de l'auteur des actes

L'administration est libre de choisir les modalités du dispositif, dès lors qu'elles répondent aux garanties requises.

Les membres du dispositif

Selon l'accord-cadre du 30 novembre 2018, le dispositif doit privilégier **une équipe collégiale et pluridisciplinaire**. Selon la Charte de la DGAFP, **les membres du dispositif doivent à minima :**

- posséder **une expertise juridique** afin d'être en mesure d'apprécier les faits
- avoir **des connaissances administratives pour orienter la victime vers un soutien social et médico-psychologique**.

Les professionnel·les engagés dans le dispositif doivent donc avoir suivi **une formation spécifique sur les violences sexistes et sexuelles**.

Le périmètre d'action du dispositif : au-delà des actes mentionnés dans le décret, il est important que le dispositif englobe les signalements de **toutes les violences sexistes et sexuelles** (outrages et agissements sexistes, harcèlement et agression sexuelles, viol).

Les procédures relatives au dispositif de signalement doivent être fixées **après information du ou des comités sociaux compétents**.

Un plan de communication doit être mené pour **faire connaître l'existence de ce dispositif** et les moyens de saisine. L'efficacité de ce dispositif doit être **évaluée régulièrement**.

Ce dispositif peut être interne, externe ou mutualisé avec d'autres collectivités ou EPCI :

- **En externe** : vous pouvez faire appel à un prestataire extérieur pour réaliser cette mission. Cela renforce la confidentialité et l'anonymat lors de l'écoute et peut faciliter les signalements. Les modalités de la transmission des informations par le prestataire à la collectivité doivent être définies en amont dans le cadre d'une convention.
- **Mutualisé** : le dispositif de signalement et de traitement peut être mutualisé avec des partenaires, tels que d'autres collectivités, des EPCI ou des hôpitaux. Ce dispositif peut être mis en place avec l'appui d'un centre de gestion.
- **En interne** : selon les modalités détaillées ci-dessus.

Comme le prévoit l'accord-cadre du 30 novembre 2018, les employeurs sont incités à étendre l'application de ces dispositifs aux violences extraprofessionnelles, notamment les violences conjugales, signalées par un agent ou une agente témoin ou victime à son employeur afin de solliciter une aide.

Pour mieux repérer les violences conjugales sur le lieu de travail et améliorer la prise en charge des agents et agentes victimes, la collectivité employeuse peut :

- **Intégrer dans la communication les informations sur les dispositifs d'aide existants** pour les victimes de violences conjugales (le numéro 3919, les services qui peuvent être contactés au sein de la collectivité etc.)
- **Former le personnel** à la prise en charge et à l'orientation des victimes de violences conjugales.
- **Développer des dispositifs spécialisés**. Par exemple, adapter les dispositifs d'accès au logement afin de traiter de manière prioritaire et urgente les demandes des agents et agentes victimes de violences conjugales.
- **Formaliser ces actions dans le plan Égalité Professionnelle**.

RESSOURCES

Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes, produite par la DGAFP.

Fiche explicative « Présentation du dispositif de signalement » de la DGAFP.

Les liens figurent à la fin du livret.

3 METTRE UN TERME aux violences sexistes et sexuelles identifiées

Lorsque l'administration est informée de toute forme de violence sexiste ou sexuelle, elle doit **agir** pour faire cesser les faits et protéger la victime.

La victime n'est pas obligée de porter plainte et peut avoir peur de le faire par crainte de représailles, etc. La collectivité ne doit pas attendre le dépôt de plainte ou le jugement pénal avant de se prononcer sur la protection de la victime et les sanctions administratives à l'encontre de la personne qui a commis les faits.

En outre, la collectivité a l'obligation de **signaler tout crime ou délit** dont elle a connaissance au Procureur de la République. L'article 40 du Code de procédure pénale spécifie que « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.* » Ce signalement peut déclencher une enquête pénale. Il importe d'**informer la victime en amont de ce signalement**. Sauf situation d'urgence et de grande vulnérabilité, il est important de **prendre en compte la volonté de la victime** si elle ne souhaite pas qu'une procédure pénale soit engagée contre l'auteur des faits (par crainte de représailles, par exemple etc.).

ÉTAPE 1 Protéger la victime et l'orienter vers des dispositifs d'aide

Un entretien doit être proposé à la victime dans un **cadre sécurisant qui garantit l'anonymat**. La victime doit **être informée de ses droits**, des procédures et des suites possibles. Elle **doit être orientée vers des professionnels et professionnelles** qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique, au sein de la collectivité ou en dehors (*voir des contacts à la fin du document*).

Mesures conservatoires :

Pour protéger la victime présumée, l'employeur peut décider de suspendre de ses fonctions l'auteur présumé des faits, ce qui permet la protection contre de nouveaux faits de violences à l'encontre de la victime ou d'autres agents et agentes de la collectivité.

La victime peut solliciter **la protection fonctionnelle**. L'employeur doit l'accorder suite **à la demande de la victime** dès lors qu'elle apporte **des éléments qui laissent supposer que des faits ont eu lieu**. L'administration a alors une **obligation de protection, d'assistance juridique et de réparation**.

La protection fonctionnelle recouvre :

- **la protection** : mesures de changement de service, d'éloignement ou de suspension des fonctions, **selon la volonté de la victime** ;
- **l'assistance juridique** : aide dans les procédures judiciaires, notamment devant les juridictions pénales ; prise en charge des frais d'avocat (sous certaines modalités) ;
- **la réparation** : droit d'obtenir directement le paiement des sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques, avant même que la victime n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'attaque.

Les élus et les élues peuvent également solliciter une protection (Art. L2123-35 du Code Général des collectivités).

AGIR EN TANT QU'EMPLOYEUR

ÉTAPE 2

Réaliser une enquête interne

Il est nécessaire de mener une enquête **pour mieux qualifier les faits, mettre fin aux violences signalées et fonder la décision sur les sanctions de l'auteur des faits. L'enquête est obligatoire** si la collectivité est saisie par un membre du CHSCT (prochainement CST) ou dans le cadre d'une demande de protection fonctionnelle. Cette enquête doit être **impartiale et neutre**. Il convient d'auditionner séparément la victime, la personne à l'origine du signalement, la personne mise en cause, les témoins et les responsables hiérarchiques. **La confidentialité des échanges doit être garantie.**

Cette enquête peut être menée par **les services internes** ou externalisée à des **prestataires spécialisés**. La collectivité reste libre de définir les modalités et la forme de l'enquête. Quel que soit le prestataire choisi, **la décision finale à l'issue de l'enquête doit être prise par l'autorité territoriale**. Le Défenseur des Droits peut conduire une enquête à la demande de la victime. **Les délais de l'enquête doivent être définis en amont (2 mois maximum) et doivent être adéquats pour apporter une réponse rapide**. En cas d'urgence, un protocole spécifique peut être élaboré pour accélérer l'enquête.

Aucune mesure concernant **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 des victimes et des témoins qui ont fait un recours auprès d'un supérieur hiérarchique suite aux violences (Art. 6 ter et Art. 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

ÉTAPE 3

Sanctionner la personne qui commet les violences

En termes de sanction, l'employeur public doit se montrer **exemplaire**. La collectivité doit **engager les procédures disciplinaires dans les délais les plus brefs. Les sanctions disciplinaires sont indépendantes des sanctions pénales. Elles doivent être prises sans attendre l'issue de la procédure pénale**, qui peut être ou ne pas être engagée par la victime. Un classement sans suite de la plainte de la victime ou une relaxe suite à la procédure pénale ne doivent pas empêcher les sanctions disciplinaires.

Les sanctions prises par l'employeur à l'encontre de la personne qui a commis les violences peuvent être multiples : **blâme, abaissement d'échelon, exclusion, rétrogradation, révocation**. Les sanctions doivent être **proportionnelles à la gravité des actes commis**. L'employeur peut le motiver par les faits constatés, notamment dans le cadre de l'enquête.

L'employeur public peut se retourner contre l'agent fautif dans le cadre de **l'action récursoire** pour récupérer une partie des sommes versées par sa faute à la victime.

RESSOURCES

Un Guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques, sera prochainement publié sur le site de la DGAFP.

ÉTAPE 4

Engager une procédure de réparation

Si la protection fonctionnelle a été accordée à la victime, la collectivité a dès **lors une obligation d'assistance et de réparation**. Si elle n'a pas bénéficié de l'avance de frais d'avocat (selon les modalités), la victime doit bénéficier de **ce remboursement** par son administration.

Les violences sexistes ou sexuelles peuvent être reconnues **en tant qu'accident de travail ou maladie professionnelle** (CAA Bordeaux 5 décembre 2016 n°16BX00114).

Il est de la responsabilité du **service RH de renseigner et d'aider la victime** dans ces démarches (en informant le supérieur hiérarchique – selon la situation – et le médecin de prévention). Le refus de l'administration de reconnaître l'imputabilité et le déclenchement indu d'une procédure en commission de réforme entraînent **la responsabilité de l'administration**.

RESSOURCES

Pour des informations plus détaillées sur les différentes étapes de l'action de l'employeur :

• **Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique**, Secrétariat d'État chargé de l'égalité femmes-hommes / Défenseur des Droits, 2018.

• **Le livret « Comprendre et agir contre les violences sexuelles dans les relations de travail : l'entretien avec la victime »**, issu du kit « Une femme comme moi » de la MIPROF, guide dans les différentes étapes d'intervention auprès des victimes de violences sexistes et sexuelles.

Les liens vers ces ressources figurent à la fin du livret.

RESSOURCES

Textes de référence:

- **La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.**
- **L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018.**
- **La loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.** Elle renforce les textes cités ci-dessus.
- **Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Des guides et fiches pratiques :

• **Secrétariat d'État chargé de l'égalité femmes-hommes / Défenseur des Droits, Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique**, 2018. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/fiches-reflexes-harcèlement-sexuel.pdf

• **DGAFP, Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique**, 2017. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf

• **DGAFP, Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes**, 2019. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/charte_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf

• **DGAFP, Fiche explicative « Présentation du dispositif de signalement »**, 2020. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/fiche-decret-dispositif-de-signalement-vf-rediv-2-juin-2020-relue-002.pdf>

• **DGAFP, Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**, 2018. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-formation-prevention-violences-sexuelles-2018.pdf

• **Défenseur des droits, Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale, 9 fiches pratiques**, 2018. https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=16946

• Le kit pédagogique « Une femme comme moi » de la **MIPROF** sur les violences sexuelles au travail (avec un guide d'aide à l'entretien et des vidéos). <https://stop-violences-femmes.gouv.fr/>

• **AVFT, Violences sexistes et sexuelles au Travail. Guide à l'attention des employeurs. Troisième édition**, 2018. <https://www.avft.org/2015/03/12/la-deuxieme-edition-de-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-guide-a-lattention-des-employeurs-est-disponible/>

• **Le Centre Hubertine Auclert, Kit « orientation femmes victimes de violence »** (fiche réflexe, affiche et cartographie). <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/kit-orientation-femmes-victimes-de-violence>

Des associations spécialisées qui proposent des formations et un appui aux collectivités territoriales dans la mise en place de leurs actions contre les violences sexistes et sexuelles :

• **Le Centre Hubertine Auclert** propose un accompagnement spécialisé aux collectivités territoriales dans la mise en place de leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences faites aux femmes. Le Centre propose des ressources (guides/rapports), un accompagnement, ainsi qu'une offre de formations pour les agent-es et les élu-es des collectivités franciliennes. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>

• **L'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)** est une association spécialisée dans l'accompagnement juridique des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail. L'association anime un numéro d'écoute pour les victimes (01 45 84 24 24) et propose également des formations à destination des employeurs sur la mise en place des dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. <http://www.avft.org/>

• **Les CIDFF (Centres d'information sur les droits des femmes et des familles)** présents dans tous les départements ont pour objectif d'informer, d'orienter et d'accompagner les femmes dans les domaines de l'accès au droit et de lutte contre les violences sexistes, à travers des permanences locales. Plusieurs CIDFF proposent une offre de formations sur les violences sexistes et sexuelles et la prise en charge des victimes, y compris sur les violences subies au travail. <http://www.infofemmes.com>

• **L'ECVF (Élues contre les violences faites aux femmes)** est une association qui a pour objectif d'informer et d'accompagner les élu-es des collectivités territoriales souhaitant s'engager dans l'action contre les violences faites aux femmes. Elle met à disposition de ses adhérent-es et non-adhérent-es des ressources et des formations. www.ecvf.fr

• **La FNSF (Fédération Nationale Solidarité Femmes)** est un réseau d'associations spécialisées dans l'accueil, l'accompagnement et l'hébergement des femmes victimes de violences. Elle propose des formations à destination des professionnel-les sur les violences faites aux femmes et la prise en charge des victimes. www.solidaritefemmes.org

Nous remercions toutes les structures qui ont participé à l'élaboration du kit :

/ **L'AVFT**, Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail

/ **Le Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis**

/ **Le Conseil Régional d'Île-de-France**

/ **Le Défenseur des Droits**

/ **La DGAFP**, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique

/ **La FNCIDFF**, la Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

/ **Le CIDFF 92 Nord**, Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

/ **La Ville de Paris**

/ **La Ville de Suresnes**

/ **La MIPROF**, la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains

/ **Le SDFE**, le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

RÉDACTION :

/ **Diane Lamotte**

/ **Iman Karzabi**, chargée de mission à l'Observatoire régional des violences faites aux femmes du Centre Hubertine Auclert

Ce kit se compose d'une affiche, d'un dépliant à destination des agent-es et d'un livret pour l'employeur. Il a été réalisé dans le cadre d'un groupe de travail mobilisé par le Centre Hubertine Auclert en 2019.



Le Centre Hubertine Auclert, le centre francilien pour l'égalité femmes-hommes, est un organisme associé de la Région Île-de-France. Il a pour principaux objectifs la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes à travers l'Observatoire régional des violences faites aux femmes. Il apporte de l'expertise et des ressources sur ces thèmes aux actrices et acteurs qui œuvrent sur le territoire francilien. Le Centre Hubertine Auclert accompagne les collectivités franciliennes dans la mise en place de leurs politiques d'égalité et de lutte contre les violences faites aux femmes



ÉDITEUR
Centre Hubertine Auclert
Décembre 2019
Mise à jour juillet 2020

CONCEPTION GRAPHIQUE
Hélène Laforêt

PHOTO © Florian Sau
IMPRIMEUR : Helloprint