

Prévention des agissements sexistes

Le cadre légal

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

[Article L. 131-3 du code général de la fonction publique](#) (CGFP).

« Les employeurs publics mentionnés à l'article L.2¹ mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agent·es qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. »

[Article L. 135-6 du CGFP](#)

« Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, il peut également être confié, dans les conditions prévues à l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, aux centres de gestion. »

[Article 2 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#)

¹ S'applique également aux agent·es contractuel·les des administrations de l'Etat, des autorités administratives indépendantes et autorités publiques indépendantes, des établissements publics de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Afin de permettre aux collectivités et établissements publics concernés de remplir cette nouvelle obligation, le CDG 59 propose de mettre en place un dispositif de signalement auquel elles-ils pourront adhérer par convention.

Pour qui ?

Le dispositif de signalement des actes d'atteintes à l'intégrité physique, de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menace ou tout autre acte d'intimidation est ouvert aux agent-es s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, parmi :

- L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuel·les, apprenti-es, les agent-es de droit privé...);
- Les élèves ou étudiant-es en stage ;
- Les agent-es ayant quitté les services depuis moins de six mois.

Le CNFPT, partenaire des CDG et des collectivités est également engagé dans la lutte contre les discriminations et les violences faites aux femmes. [Vous retrouverez sur leur site de la documentation](#) ainsi que les actions de formation destinés à vous accompagner au mieux sur ces enjeux RH.

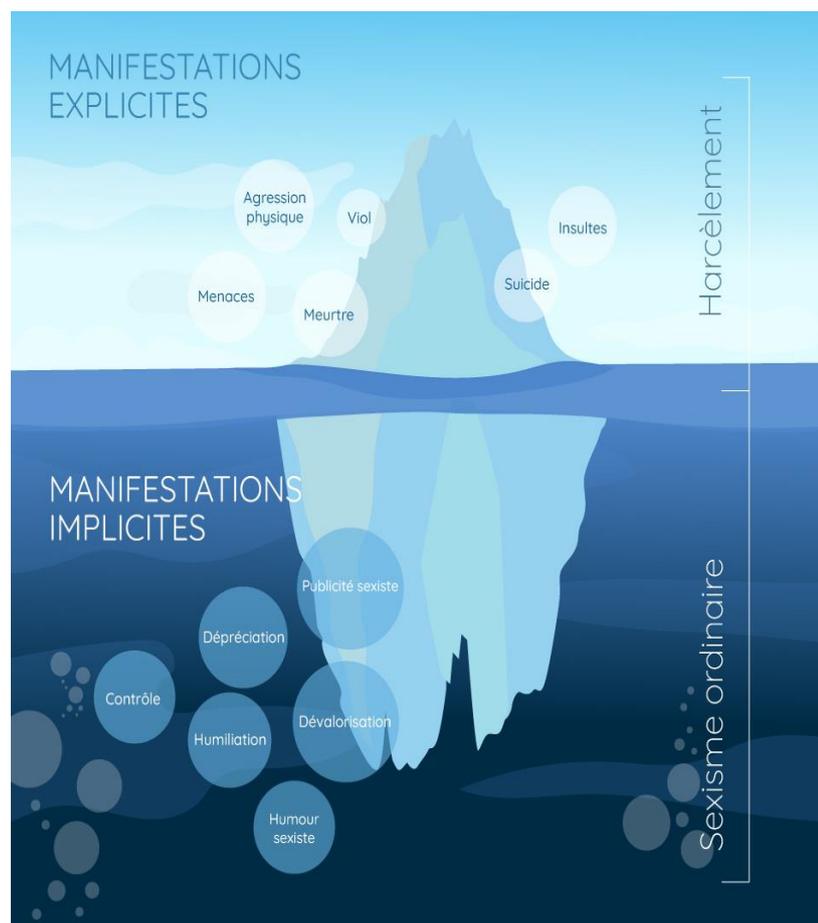
De quoi parle-t-on ?

Les **AGISSEMENTS SEXISTES** sont **des paroles ou des actes, uniques ou répétés,**

- véhiculant des stéréotypes liés au sexe, c'est-à-dire des **préjugés et représentations réductrices** et généralistes sur les femmes ou les hommes
- **dégradants, dirigés contre une personne à raison de son sexe** qui la rabaisent ou la dénigrent ... même si l'intention est de faire preuve d'humour !

Comment réagir ?

Des propos -même isolés- impliquent une réaction de l'employeur-se ne serait-ce que pour prévenir toute réitération. L'**OUTRAGE SEXISTE** et l'**INJURE SEXISTE** non publiques constituent des infractions punissables d'une contravention de 4^{ème} classe (allant jusqu'à 750€ d'amende).



Source : bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Confédération Suisse

L'injure sexiste publique est punie d'une amende pouvant aller jusqu'à 45 000€ et 1 an d'emprisonnement.

En revanche, dès que les faits s'inscrivent dans la durée ou sont aggravés par d'autres agissements fautifs, des suites disciplinaires doivent être envisagées.

C'est le cas des **VIOLENCES**, des **AGRESSIONS** et du **HARCELEMENT SEXUEL**

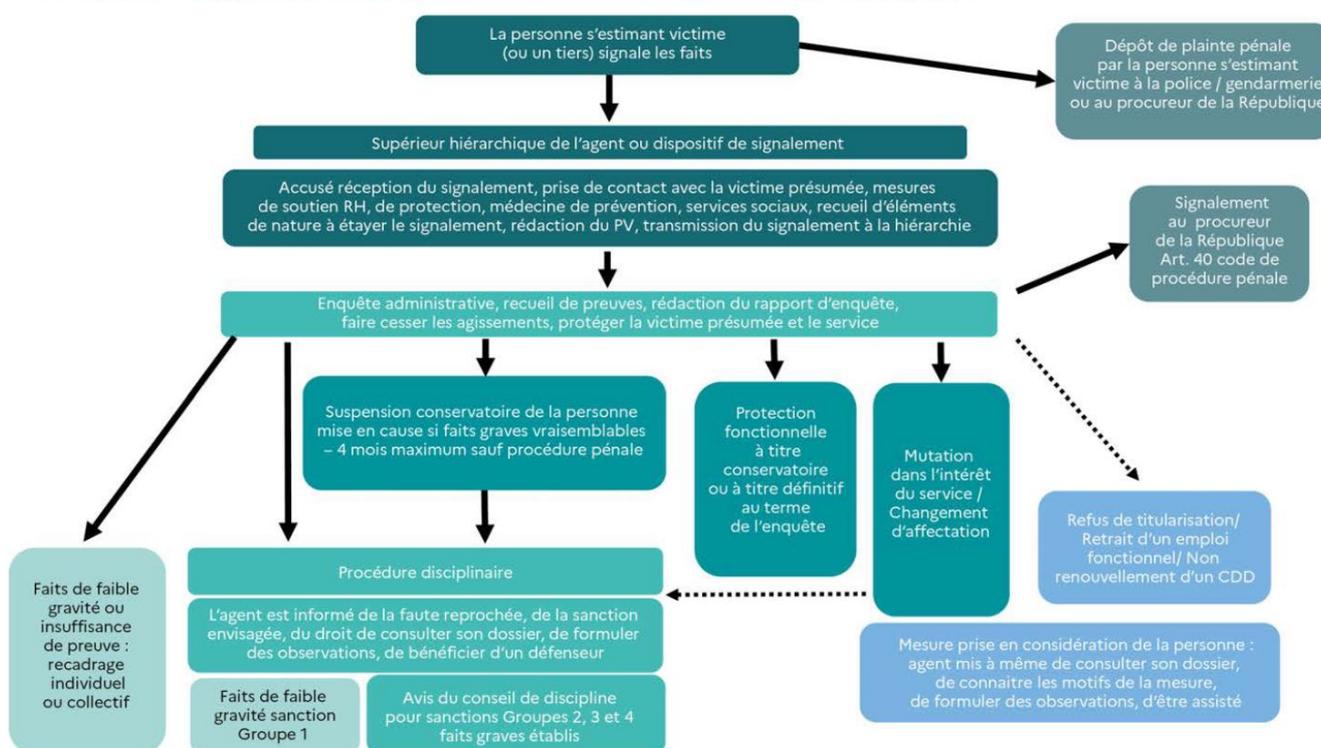
| Violences et atteintes à la personne | | Harcèlement sexuel et moral | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| Viol et tentative de viol article 222-23 à 222-26 du code pénal | Agression sexuelle articles 222-22 et 222-27 à 222-30 du code pénal | Harcèlement sexuel né d'actes répétés Articles L1153-1 à L1153-6 | Harcèlement sexuel né d'actes non répétés Articles L1153-1 à L1153-6 | Harcèlement sexuel d'ambiance CA Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017 | Harcèlement moral Articles L1152-1 à L1152-6 du code du travail |
| Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. | Fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers. Toucher les seins, les cuisses, le sexe, ou embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une agression sexuelle. | 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. | 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. Dans le même sens, un acte unique commis à l'encontre d'une même victime par plusieurs personnes constitue également des faits de harcèlement sexuel, et ce même en l'absence de concertation. | Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables. | Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. |

Leviers de transformation des pratiques de gestion des ressources humaines et de management, les mesures prises contre les agissements sexistes permettent de faire réellement progresser l'égalité professionnelle et le respect le plus complet de chacune et chacun dans son identité et sa vie au travail.

Selon une étude du mois de mars 2022 menée par le cabinet Ekilibre auprès de 1 009 salarié-e-s des secteurs privé et public, 60 % des salarié-e-s français-e-s déclarent avoir été exposé-e-s à au moins un agissement à connotation sexiste et/ou sexuelle dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois.

47 % des personnes interrogées déclarent être confrontées à des « blagues » à connotation sexuelle et 38 % des blagues à connotation sexiste ou de genre.

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



Source : [Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique : Guide des outils statutaires et disciplinaires](#) Ministère de la transformation et de la fonction publique. Novembre 2022

Exemples de bonnes pratiques

**T'AS
UN BEAU
DÉCOLLETÉ
MA
GRANDE !**

**STOP
SEXISME !**

SEXISME - ENSEMBLE, FINISSONS-EN !

Aucun agent 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.

Code pénal art. 222-23 et 214-1. Art. 133-1 et 133-2 du Code de procédure pénale.

Visual créé par le 118 et l'Observatoire de l'Égalité pour les entreprises de communication interne / mai 2016

**T'ES DE
MAUVAISE
HUMEUR,
T'AS TES
RÈGLES ?**

**STOP
SEXISME !**

SEXISME - ENSEMBLE, FINISSONS-EN !

Aucun agent 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.

Code pénal art. 222-23 et 214-1. Art. 133-1 et 133-2 du Code de procédure pénale.

Visual créé par le 118 et l'Observatoire de l'Égalité pour les entreprises de communication interne / mai 2016

Campagne de communication interne de l'Eurométropole de Strasbourg

La Ville de Champigny-sur-Marne a établi un plan de formation des encadrant-e-s et élu-e-s sur les violences sexistes et sexuelles au travail. Elle a également organisé un théâtre-forum sur le sexisme et le harcèlement sexuel au travail. Cette collectivité communique en interne au sujet des procédures et accompagnements disponibles pour les cibles de harcèlement, ainsi que de la politique disciplinaire à laquelle s'exposent les coupables.

Faire passer le message d'une manière innovante

La cellule de veille de l'administration d'État voulait publier une brochure sur les risques psychosociaux de son personnel. Après réflexion, il a été convenu de présenter l'information sous une forme de cube en carton faisant office de rangement pour stylos et crayons à poser sur le bureau. Les quatre faces de ce porte-crayons présentent quatre messages sur les risques psychosociaux destinés au personnel et suivant lesquels :

- la prévention des risques psychosociaux est l'affaire de tous ;
- il vaut mieux en parler que s'isoler ;
- il existe des instances et des personnes qui peuvent aider, dont le médecin du travail, le supérieur hiérarchique et la direction ;
- des signes avant-coureurs peuvent indiquer l'effet de risques psychosociaux sur des collègues : changements de comportement, anxiété, isolement.

- Ce cube a été distribué à 3 800 agent-e-s du ministère et est devenu très populaire. Les mêmes messages ont aussi été publiés sous forme d'affiches et par le biais de l'Intranet du ministère. Le personnel peut consulter neuf petits guides pratiques portant sur les risques psychosociaux. Ils contiennent par exemple la procédure détaillée à suivre après une agression, une description du soutien proposé à chaque agent-e et la composition ainsi que le fonctionnement des cellules de veille.

Pour aller plus loin :

[Dispositif de signalement du CDG 59](#)

[Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique : Guide des outils statutaires et disciplinaires](#). Ministère de la transformation et de la fonction publique. Novembre 2022

[Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail : Défense des victimes de violences sexuelles au travail](#)



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence sous réserve d'apposer la mention :

« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »