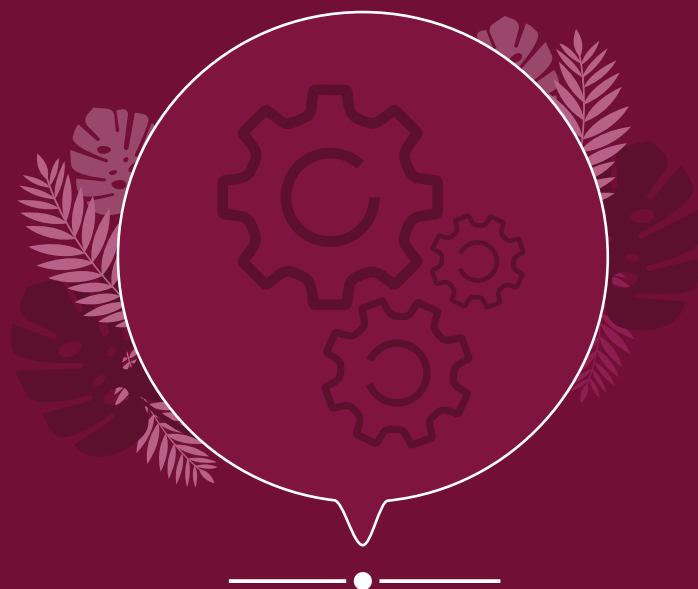




**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Lexique des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions au ministère de la justice



Action 29

Les violences et le harcèlement sont des réalités dans la sphère professionnelle, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique. Différentes enquêtes statistiques permettent d'apprécier l'ampleur et les formes que prennent les violences et le harcèlement, ainsi que les publics qui en sont plus particulièrement victimes. Le ministère de la justice souhaite désormais mettre en place un solide dispositif de prévention des violences faites aux agents dans l'exercice de leurs fonctions et lutter contre le harcèlement moral, sexuel et le sexisme, ainsi qu'il s'est engagé dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice du 20 janvier 2020.

Au-delà des initiatives locales des directions, le ministère souhaite mener une politique transversale en matière de prévention des violences.

Travailler sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes relève de la conduite d'un changement sur le long terme qui va nécessairement impacter les pratiques professionnelles. Ce changement tant pour les agents, les encadrants et les emplois supérieurs nécessite de développer une stratégie avec plusieurs leviers dont la formation constitue l'un des piliers. La formation des encadrants apparaît comme indispensable afin d'impulser une culture de l'égalité et des bonnes pratiques au sein de leurs services et d'inciter les agents à suivre des formations sur cette thématique.

Les référents égalité des directions, les médecins de prévention, les assistants sociaux, les psychologues doivent notamment être formés en priorité puisque ce sont eux qui sont en charge de l'accompagnement des agents pour traiter ces situations. En amont des formations et des actions de sensibilisation, la définition des procédures de saisine, de traitement et de sanctions devra être formalisée afin que les formations puissent être contextualisées et concrètes pour les agents du ministère.

En amont de la mise en œuvre de toute action concrète, la nécessité de communiquer sur la prévention des violences sexuelles et sexistes apparaît primordiale et se doit d'aller au-delà de la communication via les affichages réglementaires. Les personnels doivent être informés précisément de ce que recouvre le terme de violence au travail.

Identifier les violences dont peuvent être victimes les agents de la fonction publique, les définir et les quantifier revêt ainsi une importance particulière, afin que le collectif de travail – direction, encadrant de proximité, services des ressources humaines, acteurs de la prévention – puisse apporter des solutions adéquates : protection et accompagnement des victimes ; sanctions des auteurs de violences et harcèlement ; adaptation de l'organisation du travail pour réduire le risque de survenance de violences et harcèlement.

Le présent guide propose un rappel des définitions et des sanctions encourues.

Depuis 2016, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel s'est doté d'un groupe de travail sur la prévention des phénomènes de violence qui se réunit deux à trois fois par an.

Les violences abordées dans ce groupe sont celles qui sont exercées sur les agents du fait de leur activité de travail, à savoir :

- *Les violences externes (par exemple l'agression d'un surveillant par un détenu, celle d'un éducateur par un jeune pris en charge)*
- *Les violences internes (par exemple celles exercées verbalement ou physiquement entre collègues en conflit, ou par un manager sur ses équipes).*

Ce groupe de travail auquel participent des représentants des directions, du secrétariat général et du personnel a permis :

- *De contribuer à une meilleure connaissance des situations de violence vécues par les agents du ministère dans le cadre de l'exercice de leurs missions ;*
- *D'échanger et de partager différentes approches de prévention et de prise en charge des phénomènes de violences ;*
- *D'affirmer la nécessité d'une centration de la politique de prévention sur ces phénomènes qui sont, du moins pour les violences externes, très fréquentes dans l'activité des agents du ministère.*

Le groupe de travail, sous l'impulsion de la secrétaire générale fin 2019, travaille actuellement à la rédaction d'une charte ministérielle de prévention des phénomènes de violence qui a vocation à affirmer l'importance portée au sujet et faciliter la mise en œuvre d'actions concrètes de prévention.



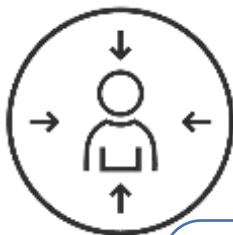
LES DEFINITIONS : VIOLENCES, HARCELEMENTS, AGISSEMENTS SEXISTES

Les violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions se rapportent à tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un personnel dans l'exercice de ses fonctions et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. L'employeur doit lutter contre les facteurs de la violence psychologique comme l'intimidation, les taquineries et le comportement agressif.

Un acte de violence recouvre tout événement, agression, parole, comportement blessant qui porte atteinte à l'intégrité physique et/ou psychique des personnels, aux biens des personnels et/ou au bon fonctionnement des services.

L'infraction peut être un crime ou sa tentative (notamment homicide, viol...), un délit ou sa tentative (notamment vol, violence, harcèlement, dégradation), une contravention (notamment insulte, menace).

Le préjudice peut être physique ou psychique (blessure et, de manière générale, toute atteinte à la santé, à l'intégrité physique ou mentale d'une personne), moral (préjudice non économique et non matériel subi par la victime), matériel (dégât et dégradation matériels, véhicule brûlé, vêtement déchiré, lunettes détériorées).



LES VIOLENCES



Violences : ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens. Les violences verbales doivent être distinguées des violences physiques.



Violences faites aux femmes : tout acte de violence dirigé contre une personne de sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée.



Violences verbales : propos excessifs, blessants, grossiers ou provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l'humour mais qui blessent ou stigmatisent peuvent aussi être vécus par les agents qui se sentent mis en cause comme des violences verbales.

Menace

Parole ou un acte d'intimidation exprimant le projet de son auteur de faire du mal à une autre personne ou d'endommager un bien. Il s'agit d'un signe qui laisse prévoir un acte dangereux et nuisible.

Injures et diffamations

Ces infractions sont subordonnées à l'existence d'une atteinte à l'honneur ou à la considération. La diffamation se distingue de l'injure dans la mesure où cette dernière ne nécessite pas l'imputation ou l'allégation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur, mais se fonde simplement sur une expression outrageante qui est une manifestation de mépris ou une invective.

Outrages

Injures ou offenses graves qui consistent à dépasser les limites envers une autre personne. Ce sont des paroles ou des gestes de nature menaçante de nature à porter atteinte au respect qui est dû à l'individu.



Violences physiques: violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Il peut s'agir de coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.



Violences sexuelles: tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'un individu sans son consentement. Ces violences peuvent être commises dans tout contexte et ne peuvent être atténuées par la relation qu'entretient l'agresseur avec sa victime.

Exhibition

Fait d'imposer une exhibition sexuelle à la vue d'une personne non-consentante dans un lieu accessible aux regards du public.

Attouchements sexuels

Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise sans le consentement clair et explicite de la victime.

Viols

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature que ce soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise



LE HARCELEMENT

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits, à sa dignité, ou altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral

Ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement moral peut se manifester par des gestes, des paroles ou une simple attitude. Ainsi, une personne est victime de harcèlement moral lorsqu'elle est confrontée à des situations humiliantes de façon répétées, dans l'exercice de ses fonctions.

Incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser.

Reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes.

Retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de l'agent, évitement des contacts, isolement.

Modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail.

Le harcèlement moral dans le cadre professionnel

- joue dans les relations interpersonnelles de travail, soit entre hiérarchie (employeur, encadrement) et subordonnés dans les deux sens, soit entre collègues (harcèlement transversal). Le harcèlement peut être individuel ou institutionnel.

Différentes situations sont récurrentes

- relation de pouvoir entre l'agent et sa victime ;
- isolement qui vise à la séparation de l'agent de son collectif de travail ;
- persécutions qui visent à la surveillance permanente des faits et gestes de l'agent ;
- harcèlement punitif qui met les personnes en situation de justification constante.

Le harcèlement moral peut se traduire par différents détournements

- du lien de subordination ;
- des règles disciplinaires ;
- du pouvoir de direction ;
- du pouvoir d'organisation.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des propos ou gestes à connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle.

Deux types de harcèlement sexuel sont distingués : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement et celui qui résulte de la commission d'un seul acte.

Le premier type de harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle.

Ils portent atteinte à la dignité de cette personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le deuxième type de harcèlement est, par assimilation, 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 milieu professionnel, le harcèlement sexuel peut être caractérisé même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre l'auteur et la victime (entre deux collègues de même niveau, de deux services différents, par exemple).

Ce type de harcèlement sexuel peut, par exemple, se manifester à l'occasion d'un unique entretien d'embauche.

La notion de pression grave recouvre en pratique des hypothèses très variées dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- soit d'un avantage recherché par cette dernière, comme l'obtention d'un emploi ;
- soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable, telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré.



Agissements sexistes

Les agissements sexistes sont définis comme étant 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.

Manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail

```
graph LR; A((Manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail)) --- B[L'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe...]; A --- C[La séduction qui sexualise les rapports à autrui...]; A --- D[Les incivilités peuvent être la marque de comportements sexistes...]; A --- E[Les remarques et les blagues sexistes qui visent à dissimuler le sexisme...]; A --- F[Les interpellations familières qui visent à placer l'individu...]; A --- G[Les considérations sexistes sur la maternité et les 'charges familiales'...]; A --- H[La valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre...];
```

L'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe, cette forme de sexisme peut se manifester par des injonctions ou de simples remarques des collègues de travail qui incitent l'individu à montrer qu'il maîtrise les codes sociaux de son sexe.

La séduction qui sexualise les rapports à autrui et ramène l'individu séduit au statut d'individu-objet.

Les incivilités peuvent être la marque de comportements sexistes si elles sont commises uniquement aux individus d'un même sexe.

Les remarques et les blagues sexistes qui visent à dissimuler le sexisme sous le masque de l'humour.

Les interpellations familières qui visent à placer l'individu qui en est l'objet dans une forme de paternalisme ou maternalisme infantilisant.

Les considérations sexistes sur la maternité et les 'charges familiales', ces remarques culpabilisent les agents qui assument des charges quant à leur capacité de travail.

La valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre, ce type de sexisme consiste à attribuer à un sexe un registre de compétences uniques et empêcher l'accès à d'autres fonctions ou activités.



Pour mieux comprendre, et avec l'autorisation de l'ANACT, vous trouverez ci-dessous un extrait du guide 'Sexisme 100 sans façons – Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail sans jamais avoir osé le demander ...' sur le site internet de l'ANACT¹

Agissements sexistes

JURIDIQUE

« Nul 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. 1142-2-1 du code du travail).

SANCTIONS

Sur le plan disciplinaire : C'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée. Il peut avoir à réparer le préjudice subi sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil.

Sur le plan pénal : L'agissement sexiste n'est pas sanctionnable en tant que tel. Par contre, on peut sanctionner pénalement une injure publique à caractère sexiste (jusqu'à 1 an prison et 45000 € d'amende) et une injure sexiste dans un cadre privé (amende de 750 €).

Le délai de prescription est de 1 an.

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle a, dans le rapport « [Le sexisme dans le monde du travail](#) », publié en 2015, identifié 3 types de sexisme. Si cette typologie n'a pas de valeur juridique, elle est utile pour repérer les différentes formes que prend le sexisme.

LE SEXISME « BIENVEILLANT »

Le sexisme dit « bienveillant » est basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques et dits « complémentaires » entre les femmes et les hommes.

Il peut s'exprimer sous forme de :

- Propos paternalistes qui infantilisent ou maintiennent un déséquilibre femme/homme.

Par exemple, s'adresser à quelqu'un-e en de manière familière et non professionnelle : « Bonjour, comment ça va les poupées ? », « Dites-moi mon petit », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ».

- Compliments sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire risquant de réduire l'autre à son apparence ou à un objet de désir.

Par exemple, faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure : « Cette robe te va bien ! » dit le manager alors qu'il échange avec sa collaboratrice sur un dossier.

- Valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines, empêchant ainsi l'accès à d'autres fonctions ou activités.

Exemples : « C'est bien d'avoir une femme DRH, elles sont plus sensibles et plus à l'écoute », « Il nous faut un homme comme chef, il saura les challenger ».

LE SEXISME MASQUÉ

Le sexisme masqué a pour objet de traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, mais de manière volontairement camouflée.

Il se traduit par :

- Des remarques et des blagues sexistes sous couvert de l'humour.

Exemples : « Oh, on nous a encore nommé une blonde ! », « Il ne peut pas faire le café, c'est bien connu que les hommes ne savent pas faire deux choses en même temps ! ».

- L'affectation des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe.

Exemples : « Élisabeth, pouvez-vous faire le compte-rendu, vous savez si bien le faire », « Paul, pouvez-vous porter cette armoire ? ».

- L'exclusion ou l'infériorisation

Par exemple, ignorer les demandes légitimes d'un-e collègue, ne pas inviter à une réunion, ne pas écouter une prise de parole, reprendre à son compte une idée sans reconnaître d'où elle vient, mettre en doute sans raison l'avis de quelqu'un-e sur un sujet qui relève de sa compétence, ou ne pas donner la parole à un-e collègue.

LE SEXISME HOSTILE

Le sexisme hostile est une attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Il est intentionnel, visible, et il s'exprime ouvertement.

Il peut s'agir :

- De manifestations d'irrespect ou de mépris, voire d'injures.

Par exemple, couper la parole de manière systématique lors de réunion vis-à-vis du même sexe.

- De propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, associés à un dénigrement des compétences ou des capacités.

Par exemples, mettre en doute sans raison le jugement d'une personne sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à elle en des termes non professionnels. « Vive-ment que Jean-Claude revienne, lui au moins, il en a dans le pantalon », « Elle ne tiendra pas le coup à ce poste de directeur, c'est trop dur pour elle et elle est trop sensible ».

- Des remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.

Exemples : « Ah mais il n'est que 17 heures, tu prends ton après-midi ? » « Ah, tu n'es pas disponible pour l'équipe du soir car tu dois t'occuper de tes enfants... », « Ça ne peut pas être ta femme qui prend le congé enfant malade ? »

Les agissements sexistes concernent majoritairement les femmes, mais également les hommes. Ils peuvent être aussi fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transidentitaires...).

• **LGBT** : Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transidentitaires.

Idées reçues

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel sont largement répandus dans les relations de travail et rarement dénoncés à cause d'un certain nombre d'idées reçues. En voici quelques exemples :

- ▶ « Elle l'a bien cherché, tu as vu comme elle est habillée ».

Ce type de propos vise à rendre la victime responsable de la remarque sexiste. Rien ne le justifie. La victime n'est jamais coupable des agissements qu'elle subit.

- ▶ « Il est malheureux depuis que sa femme l'a quitté ».

Ce commentaire tend à déresponsabiliser l'agresseur des actes qu'il commet consciemment.

- ▶ « Allez ! C'est drôle, fais pas ta prude ».

L'auteur-e se justifie souvent en faisant passer ses agissements pour des plaisanteries. La victime passe pour « rigide » ou « coincée » si elle proteste, et son ressenti est nié.

- ▶ « C'est normal, les hommes ont des pulsions ».

C'est encore une fois déresponsabiliser l'auteur-e de ses agissements.

- ▶ « À sa place, je lui aurais mis une bonne gifle ».

C'est rejeter la responsabilité sur la victime, cela sous-entend qu'elle devrait pouvoir faire face à cette agression - sans prendre en compte le fait qu'elle puisse être dans un état de sidération qui l'empêche de réagir.

- ▶ « Ce n'est pas si grave, vous n'êtes pas une femmelette ».

Cette affirmation nie et banalise l'importance des actes subis. « C'est grave » lorsque l'on ne tient pas compte du ressenti de la personne.

- ▶ « Des compliments sur vos formes ? J'espère que vous êtes flattée ».

Ce type de commentaire fait passer les agissements sexistes pour de la séduction. Comme si la victime devrait se réjouir d'être assez désirable pour retenir l'attention de l'autre. Personne ne doit subir un comportement non désiré.

- ▶ « Ça c'est un boulot pour un mec ».

On justifie ici certaines répartitions des tâches en fonction des stéréotypes et rôles de sexe.

- ▶ « Ça ne sert à rien de parler, il n'y a pas de preuves ».

Dans le cadre de la procédure civile, la charge de la preuve est aménagée : c'est à l'employeur mis en cause de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel. Par ailleurs, s'il y a rarement des témoins directs, les preuves peuvent être diverses : parole de la victime, SMS, mails, lettres reçues, mais aussi témoignages, attestations, certificats médicaux, etc.

- ▶ « Une personne LGBT* pour ce poste ?... Oh non elle ne va pas s'intégrer ! »

Dans le cadre de mobilités en interne, certains manager-e-s excluent d'office des candidat-e-s LGBT pensant que l'équipe ne saura pas les intégrer.

* LGBT : Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transidentitaires.

Questions / réponses pour mieux comprendre le sexisme au travail

► Faut-il forcément un lien hiérarchique pour qu'il y ait harcèlement sexuel ?

NON. Dans la loi, il est précisé qu'il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre l'auteur-e et la victime.

► Un-e salarié-e peut-il ou elle être accusé-e de harcèlement sexuel pour des faits survenus en dehors du temps et du lieu de travail ?

OUI. Les propos à caractère sexuel et le comportement déplacé d'un-e salarié-e à l'égard de personnes avec lesquelles il-elle travaille et survenus en dehors du temps de travail peuvent faire l'objet de sanction disciplinaire.

► Des propos, des attitudes fondés sur des stéréotypes de sexe, telles que des blagues sur les femmes ou sur les hommes peuvent-ils être sanctionnés ?

OUI. L'humour portant sur des stéréotypes de sexe et ayant pour effet de dévaloriser une personne est fréquent et fait l'objet d'une forte tolérance sociale. Cependant, il est interdit par le code du travail et peut être sanctionné.

► Des personnes ayant connaissance de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes mais ne le signalant pas peuvent-elles également faire l'objet de sanctions ?

OUI. Il est possible de sanctionner un-e salarié-e coupable d'inaction dès lors que sa position hiérarchique (RH, manager-e) lui imposait d'agir pour faire cesser ces agissements.

► Le harcèlement sexuel se résume-t-il au fait d'exiger d'une personne des faveurs sexuelles ?

NON. Le fait d'insister sur le physique d'une personne, d'évoquer de manière répétée ses expériences sexuelles, de tenir des propos obscènes peut aussi être qualifié de harcèlement sexuel.

► La galanterie est-elle du sexisme ?

NON. Selon la loi, non car elle n'a pas pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Toutefois, si elle s'accompagne d'attitudes visant à maintenir l'autre sexe dans une situation de subordination, elle peut dans certains cas être vécue comme du sexisme.

► Les agissements sexistes peuvent-ils concerner de la même façon tous les milieux de travail ?

OUI et NON. Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel se manifestent dans tous les milieux sociaux et culturels et dans tous les univers professionnels. Néanmoins, certaines femmes ou certains hommes peuvent être surexposé-e-s en raison de leur statut dans l'entreprise (précarité de l'emploi : stage, alternance, CDD, sous-traitance...) mais également à cause de leur appartenance à une minorité.

► Les hommes peuvent-ils être victimes de sexisme ?

OUI. Des hommes peuvent être victimes de rejet, voire de discrimination en raison de leur sexe. Lorsque les hommes en sont victimes, c'est généralement parce qu'ils ne se conforment pas aux normes et rôles de sexe qui sont assignés (exemple d'un homme qui s'occupe de ses enfants et adapte ses horaires). Ce rejet repose sur l'idée qu'il n'est pas acceptable pour un homme de se comporter « comme une femme ». Les hommes peuvent être aussi victimes du harcèlement sexuel.

Source : Guide 'Sexisme 100 sans façons – Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail sans jamais avoir osé le demander ...' de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).



LES SANCTIONS ENCOURUES

Les sanctions disciplinaires

Le statut général des fonctionnaires rappelle l'obligation de protéger les agents qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont victimes de situations de harcèlement ou de violence.

Des sanctions disciplinaires doivent être prises à l'encontre des auteurs de ces actes s'ils exercent au sein de l'administration.

Ces derniers sont convoqués devant le conseil de discipline compétent et au regard de leur statut, ils encourent pour les faits les plus graves.

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes.

Premier groupe : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Deuxième groupe : la radiation du tableau d'avancement ; l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ; le déplacement d'office.

Troisième groupe : la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office ; la révocation

Les différents guides disciplinaires sont disponibles sur l'intranet :

- **DAP** : http://intranet.justice.gouv.fr/site/apnet/art_pix/Guide_de_la_procedure_disciplinaire.pdf
- **SG** :
En cours de rédaction

1. LE BILAN GLOBAL DES SANCTIONS PRONONCÉES PAR LE MINISTÈRE À L'ENCONTRE DES FONCTIONNAIRES

Tableau 8.1 : Répartition des sanctions par type de faute
Ministère de la Justice - 2018

Type de faute	Faute 1		Faute 2		Faute 3		Faute 4		Faute 5		Faute 6		Faute 7		Faute 8		Faute 9		Faute 10		Faute 11		Total général			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	
Sanctions prononcées																										
Révocation	1		1				5	1	1		4	1			4	2					1		17	4	21	
Mise à la retraite d'office		1																						1	1	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	3	1	1				3	1	1		1						1		2	1	1		13	3	16	
Rétrogradation			1																				1		1	
Déplacement d'office	a.																								0	
	b.	1		1																2				4		4
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum		1	1057	263			4		3		1		1						1		1		1068	264	1332	
Abaissement d'échelon																									0	
Radiation du tableau d'avancement	c.																								0	
	d.																								0	
Blâme	e.		1	25	1	2		7	2	11				2				1		1	2	6	2	55	8	63
	f.		2	26	3	1		11	1		1											12	2	50	9	59
Avertissement	e.	3		34			1	7	3	5		1	3						1		9	2	62	7	69	
	f.	1	1	61	7	7	1	13	4	2			1						5		3		93	13	106	
Total général	9	7	1207	274	10	2	50	12	23	1	6	2	7	0	4	2	2	0	12	3	33	6	1363	309	1672	

Source : SG/SRH/BADS

Faute 1 : Probité intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)

Faute 2 : Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

Faute 3 : Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle

Faute 4 : Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

Faute 5 : Ivresse

Faute 6 : Mœurs (dont harcèlement sexuel)

Faute 7 : Manquement à l'obligation de loyauté, atteinte au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve

Faute 8 : Conflit d'intérêts, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts

Faute 9 : Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation

Faute 10 : Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)

Faute 11 : Autres fautes

a : déplacement d'office hors de la résidence ;

b : déplacement d'office dans la résidence ;

c : sanction infligée à titre principal ;

d : sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^e et 3^e groupes ;

e : sanction prise après consultation de l'organisme paritaire ;

f : sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Source : Bilan social 2018

Les sanctions pénales

Face à des situations graves, il est possible d'engager des procédures judiciaires afin que la victime puisse obtenir réparation. Les agents publics ont le devoir de signaler au procureur de la République les crimes et délits dont ils ont connaissance au cours de l'exercice de leurs fonctions (article 40 alinéa 2 du code de procédure pénal). C'est pourquoi il convient de rappeler quelles sont les sanctions, notamment pénales, encourues par les auteurs d'actes de violence ou de harcèlement.

Les violences verbales

L'outrage → délit puni de 7 500 euros d'amende (article 433-5 du code pénal)

L'outrage commis sur une personne dépositaire de l'autorité publique, personne chargée d'une mission de service public → 7 500 euros d'amende et six mois d'emprisonnement (article 433-5 du code pénal)

Une injure non publique envers une personne et non-précédée de provocation → amende prévue pour les contraventions de 1^{ère} classe (article R. 621-2 du code pénal)

La diffamation non publique et non-précédée de provocation → amende prévue pour les contraventions de 1^{ère} classe (article R. 621-1 du code pénal)

Injure et diffamation non publique à caractère discriminatoire → amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe (articles R 624-3 et R -624-4 du code pénal)

Injure publique envers les particuliers → 12 000 euros d'amende (article 33 loi du 29 juillet 1881)

Injure publique à caractère discriminatoire → 22 500 euros d'amende et 6 mois d'emprisonnement (article 33 loi du 29 juillet 1881)

Diffamation publique → 12 000 euros d'amende (article 32 de la loi du 29 juillet 1881)

Diffamation publique à caractère discriminatoire → 45 000 euros d'amende et un an d'emprisonnement (article 32 de la loi du 29 juillet 1881)

Menace → si la menace porte sur une destruction qui entraînerait un 'dommage léger' : amende de 38 euros, (article R.631-1 du code pénal); si la menace porte sur une destruction qui n'entraînerait ' pas de danger pour les personnes ' : amende de 750 euros (article R.634-1 du code pénal); si la menace porte sur une destruction jugée ' dangereuse pour les personnes ' : amende de 7 500 euros et de 6 mois d'emprisonnement (article 322 12 du code pénal)

Les critères de discrimination prohibés par la loi

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des critères prohibés par la loi :

- L'âge ;
- L'apparence physique ;
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ;
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation ;
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race ;
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée ;
- L'état de santé ;
- L'identité de genre ;
- L'orientation sexuelle ;
- La grossesse ;
- La situation de famille ;
- Le handicap ;
- Le patronyme ;
- Le sexe ;
- Les activités syndicales ;
- Les caractéristiques génétiques ;
- Les mœurs ;
- Les opinions politiques ;
- L'origine ;
- Lieu de résidence ;
- La perte d'autonomie ;
- La discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les violences physiques (articles 222-7 et suivants du code pénal)

Coups et blessures volontaires → contravention de IV^e classe

Coups et blessures volontaires entraînant une incapacité de travail de plus de trois mois → délits passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende

Coups et blessures volontaires entraînant une mutilation ou une infirmité permanente → la peine encourue est de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.

Coups et blessures volontaires entraînant la mort → crime puni de quinze ans d'emprisonnement.

Les violences sexuelles

L'exhibition → un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende (article 222-32 du code pénal)

Les attouchements de nature sexuelle en l'absence de consentement ou la tentative de ce type d'attouchements → délits punis de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (article 222-27 du code pénal)

Le viol → crime puni de quinze ans de réclusion criminelle (article 222-23 du code pénal)

Harcèlements

Le harcèlement moral → deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende (article 222-33-2 du code pénal)

Le harcèlement sexuel → deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (article 222-33 du code pénal).

Ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes. La loi prévoit cinq cas constitutifs de circonstances aggravantes du harcèlement sexuel :

- *le fait pour une personne d'abuser de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;*
- *le fait de commettre le harcèlement sur un mineur de quinze ans ;*
- *le fait d'exercer le harcèlement sur une personne dont la vulnérabilité en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;*
- *le fait d'exercer le harcèlement sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de la situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;*
- *le fait d'exercer le harcèlement à plusieurs.*

Les agissements sexistes

Selon la nature de la situation en cause, des sanctions pénales peuvent également être prononcées à l'encontre des auteurs d'agissements sexistes :

Injures publiques à caractère sexiste → punissables d'une amende pouvant aller jusqu'à 22 500 euros et d'une peine de prison d'une durée maximale de six mois conformément (article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse).

Injures sexistes non publiques → amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe conformément à l'article R624-4 du code pénal.

Les infractions dont le mobile sexiste constitue une **circonstance aggravante** sont également un moyen d'obtenir des sanctions pénales. Par exemple, au titre de l'article 222-10 du code pénal, commettre une violence ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente en raison de ' l'identité sexuelle ' de la victime constitue une circonstance aggravante.

Enfin, **le sexe est l'un des critères retenus pour qualifier une discrimination** au sens de l'article 225-1 du code pénal, dans les domaines reconnus par l'article 225-2 du code pénal.