



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



V A D E - M E C U M
des bonnes pratiques et obligations
dans le cadre de la lutte contre les
infractions sexuelles et sexistes ainsi
que les discriminations de toute nature
au sein du ministère des Armées



Thémis

/// INTRODUCTION

Ce guide s'inscrit dans le cadre de la lutte contre le harcèlement et les violences sexuels et les discriminations de toute nature (HVS-D), organisée autour de quatre axes :

- l'accompagnement des victimes,
- la prévention de tels faits,
- la transparence de l'action du ministère des Armées,
- la sanction des auteurs.

Il s'adresse à l'ensemble du personnel du ministère et doit permettre d'identifier une situation de HVS-D et de disposer d'outils pertinents pour réagir.

Il présente l'ensemble des infractions sexuelles et sexistes ainsi que l'infraction de discrimination puis détaille la procédure à suivre afin de prévenir et lutter de manière efficace contre ces violences tout en assurant une meilleure prise en charge de la victime. Enfin, il apporte quelques conseils tant à la hiérarchie qu'aux victimes et aux témoins potentiels.

/// SOMMAIRE

FICHE N°1 - Identifier une situation d'infraction sexuelle ou de discrimination	5
1 - Qu'est-ce qu'une infraction sexuelle ?	5
1.1 - Les infractions impliquant un contact physique	6
1.2 - Les infractions n'impliquant pas de contact physique	8
2 - Comment repérer en particulier une situation de harcèlement sexuel ?	10
2.1 - La méthode du faisceau d'indices concordants	10
2.2 - Les signes ou indices fréquemment révélateurs de harcèlement sexuel	11
2.2.1 - Agissements de la personne harcelante	11
2.2.2 - Impact sur la santé physique ou psychique de la personne harcelée	12
2.2.3 - L'absence de consentement de la personne harcelée	12
3 - Qu'est-ce qu'une discrimination ?	14
4 - Comment repérer une situation de discrimination ?	16
4.1 - Un traitement défavorable	16
4.2 - Un ou des motif(s) prohibé(s) par la loi.	16
4.3 - Une situation qui s'inscrit dans un domaine prévu par la loi.	17
4.4 - Ne pas confondre la discrimination avec une autre infraction.	17
5 - La notion de plainte abusive ou de témoignage mensonger	17

FICHE N°2 - Conseils à la hiérarchie : comment réagir face au signalement de faits d'infraction sexuelle ou de discrimination ?	19
1 - Comment recevoir les personnes concernées et comment conduire les entretiens ?	19
1.1 - Les entretiens	19
1.2 - Les comptes rendus écrits	20
2 - Informer la hiérarchie : comment rédiger un message FL@SH EVENT ?	21
3 - L'action disciplinaire et les mesures administratives susceptibles d'être mises en œuvre	22
3.1 - Les mesures conservatoires	22
3.1.1 - La suspension de fonction	22
3.1.2 - Le déplacement d'office ou la mutation d'office dans l'intérêt du service	23
3.1.2.1 - Le déplacement d'office pour le personnel militaire	23
3.1.2.2 - La mutation d'office dans l'intérêt du service pour le personnel civil	23
3.2 - La sanction disciplinaire à l'égard des militaires	24
3.3 - La sanction disciplinaire à l'égard des civils	25
4 - Participation de la hiérarchie à la procédure judiciaire	25
5 - Les interlocuteurs de la hiérarchie dans la prise en compte d'une situation d'infraction sexuelle ou de discrimination	26
5.1 - La cellule Thémis	26
5.2 - Le service de santé des armées	27
5.3 - Les présidents de catégorie	27

5.4 - Le référent mixité	27
5.5 - Le représentant du personnel civil	27
5.6 - L'assistant de service social	28
5.7 - L'équipe pluridisciplinaire	28
6 - Pourquoi et comment conduire des actions de prévention ?	28

FICHE N°3 - Conseils aux victimes : comment faire face aux faits d'infraction sexuelle ou de discrimination ? 30

1 - Exprimer son refus	30
2 - Se protéger	31
2.1 - Ne pas s'exposer aux agissements de l'auteur	31
2.2 - Ne pas rester isolé(e)	31
2.2.1 - Soutien au sein du ministère	31
2.2.2 - Soutien en dehors du ministère	33
3 - Conserver des éléments d'information factuels	35
4 - Recourir aux autorités hiérarchiques ou judiciaires	35
4.1 - Rendre compte	35
4.2 - Porter plainte	36
5 - Saisir la cellule Thémis	37

FICHE N°4 - Conseils aux témoins : quelle attitude adopter face aux faits d'infraction sexuelle ou de discrimination ? .. 38

1 - Quelle attitude avoir vis-à-vis de la victime ?	38
1.1 - Vous êtes témoin direct de faits de HVS-D	38
1.2 - Une victime se confie à vous et vous n'avez pas été témoin direct des faits ..	39
2 - Quelle attitude avoir vis-à-vis de l'auteur ?	39
3 - Quelle attitude avoir vis-à-vis de la hiérarchie ?	39
4 - Modalités d'action envisageables	40
5 - La protection juridique du témoin donneur d'alerte	40
6 - Le témoin dans le cadre de la procédure judiciaire	41

FICHE N°5 - Annexe : Nomenclature des HVS-D 42

/// FICHE N° 1

Identifier une situation d'infraction sexuelle ou de discrimination.

Savoir reconnaître une situation de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou sexistes ou de discrimination de toute nature (HVS-D) n'est pas une tâche aisée, que l'on se positionne du point de vue de la personne qui en est victime, de celui qui assiste directement aux faits ou qui recueille des confidences ou de l'autorité hiérarchique qui doit apporter la meilleure réponse aux agissements portés à sa connaissance.

Selon les sensibilités et les représentations de chacun, les faits de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou sexistes et de discrimination de toute sorte peuvent recouvrir des réalités très différentes qui brouillent leur définition. Une analyse rationnelle des faits suppose dès lors de prendre de la distance vis-à-vis de ses émotions et de ses préjugés. En outre, une situation de HVS-D, qu'elle soit avérée ou simplement présumée, génère nécessairement un malaise chez la personne qui y est confrontée. Il peut alors être tentant de l'évacuer en procédant à une évaluation expéditive des faits.

Face à ces difficultés, il importe de se référer aux définitions légales des infractions sexuelles et sexistes (1) et des discriminations de toute nature (3), lesquelles s'imposent comme des références neutres et objectives. Certaines de ces infractions – le harcèlement sexuel, toutes les discriminations – sont difficiles à appréhender et ce vade-mecum fournit des clés pour les repérer (2) et (4). Enfin, il faut porter une attention toute particulière aux plaintes mensongères ou abusives dans ces situations de HVS-D (5).

1 - Qu'est-ce qu'une infraction sexuelle ?

La notion d'infraction sexuelle est en lien avec la notion de consentement qui consiste à vouloir, à faire un choix, à exprimer sa volonté. Tout acte sexuel doit être consenti par l'ensemble des partenaires présents lors de l'acte, autrement dit : il faut un accord de volonté.

Le consentement n'est donc pas valable :

- s'il est donné par un tiers ;
- si la personne est sous emprise d'alcool, de drogues ou de médicaments... ;
- s'il est donné sous la contrainte physique ou morale, menaces ou violence.

Le consentement peut être retiré à tout moment.

Il existe deux types d'infractions sexuelles, les infractions impliquant un contact physique (1.1) et les infractions n'impliquant pas de contact physique (1.2).

1.1 - Les infractions impliquant un contact physique

Parmi les infractions impliquant un contact physique se trouvent :

- le viol ;
- les autres agressions sexuelles.

- **Le viol** (article 222-23 et suivants du code pénal)

« 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. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle ».

- **Les autres agressions sexuelles** (article 222-22 et suivants du code pénal)

Article 222-22 du code pénal : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur [...] ».

C'est une atteinte à l'intégrité physique et/ou psychique de la personne en l'absence de pénétration.

Exemple : les attouchements, la main sur la cuisse, les baisers forcés...



À retenir !!

Quelques difficultés peuvent apparaître quant à l'évaluation de la capacité à exprimer valablement l'absence de consentement en cas d'agression sexuelle. En effet, hormis la situation simple où la contrainte physique, la menace ou la violence sont caractérisées, d'autres situations sont plus complexes :

- La contrainte ou la surprise peuvent résulter aussi de la qualité de l'auteur :
 - Ascendant ;
 - Supérieur hiérarchique ;
 - Statut social.
- La contrainte ou la surprise peuvent résulter de la situation de la victime :
 - Âge ;
 - État (sous emprise d'alcool, de drogue...) ;
 - Précarité sociale.



Les infractions sexuelles sur mineur

Le code pénal incrimine plusieurs faits spécifiques aux mineurs, pour lesquels la violence, la surprise, la contrainte ou la menace n'a pas à être établie pour caractériser l'infraction. Le consentement du mineur est indifférent à la caractérisation de l'infraction.

- L'atteinte sexuelle sur mineur (articles 227-25 et 227-27 du code pénal)

• **Mineur de moins de quinze ans (article 227-25 du code pénal):**

«Hors les cas de viol ou d'agression sexuelle [...], le fait, pour un majeur, d'exercer une atteinte sexuelle sur un mineur de quinze ans est puni de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 € d'amende.»

• **Mineur de quinze ans et plus (article 227-27 du code pénal):**

«Hors les cas de viol ou d'agression sexuelle [...], les atteintes sexuelles sur un mineur âgé de plus de quinze ans sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende:

1° Lorsqu'elles sont commises par toute personne majeure ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait;

2° Lorsqu'elles sont commises par une personne majeure qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.»

- Le viol sur mineur de quinze ans (article 222-23-1 du code pénal)

«Hors le cas prévu à l'article 222-23, constitue également un viol tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis par un majeur sur la personne d'un mineur de quinze ans ou commis sur l'auteur par le mineur, lorsque la différence d'âge entre le majeur et le mineur est d'au moins cinq ans [...].»

- Le délit d'agression sexuelle sur mineur de quinze ans (article 222-29-2 du code pénal)

«Hors le cas prévu à l'article 222-29-1, constitue également une agression sexuelle punie de dix ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende toute atteinte sexuelle autre qu'un viol commise par un majeur sur la personne d'un mineur de quinze ans, lorsque la différence d'âge entre le majeur et mineur est d'au moins cinq ans [...].»



À retenir !!

Témoin d'une infraction sexuelle commise sur la personne d'un mineur ou d'un majeur à l'étranger (tourisme sexuel, OPEX...) ? Vous pouvez le signaler même si celle-ci se commet à l'étranger. En effet, le recours à la prostitution, l'atteinte sexuelle, le viol et les autres agressions sexuelles commis à l'étranger par un ressortissant français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français peuvent être punissables par la loi française (articles 225-12-3, 222-22, 227-27-1 et 113-6 du code pénal).

1.2 - Les infractions n'impliquant pas de contact physique

Parmi les infractions n'impliquant pas un contact physique se trouvent :

- le harcèlement sexuel ;
- l'outrage sexiste ;
- les atteintes à la vie privée (captation /diffusion d'images...);
- l'exhibition sexuelle.

- Le harcèlement sexuel (article 222-33 du code pénal)

D'un point de vue juridique, il existe deux formes de harcèlement sexuel, différenciées selon la récurrence des faits.

- **Les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante** (I de l'article 222-33 du code pénal)

« I.- Le harcèlement sexuel est 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 ».

Exemple : lorsqu'une personne reçoit à plusieurs reprises des demandes pour aller dîner par SMS accompagnées de photos à caractère sexuel.

- **Le harcèlement sexuel assimilé ou « chantage sexuel »** (II de l'article 222-33 du code pénal)

« 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 ».

Exemple : lorsqu'une personne impose une faveur sexuelle en échange d'une promesse d'avancement.

Le harcèlement sexuel, sous l'une de ces deux formes, est un délit puni de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. Les peines peuvent être portées à trois ans et 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes (lorsqu'une personne abuse de son autorité ; lorsque l'acte est commis par plusieurs personnes ou sur un mineur de moins de quinze ans ou sur une personne vulnérable).

- L'outrage sexiste (article 621-1 du code pénal)

« I.- Constitue un outrage sexiste 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.

II.- L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe [...]

III.- L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe lorsqu'il est commis :

- 1) Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions;
- 2) Sur un mineur de quinze ans;

[...]

7) En raison de l'orientation sexuelle vraie ou supposée, de la victime [...].»

Exemple: le harcèlement de rue, le fait de se faire siffler ou de se faire insulter dans un lieu public.

L'outrage sexiste est différent du harcèlement sexuel défini au I de l'article 222-33 du code pénal en raison de l'absence de répétition car, un seul fait suffit pour le caractériser.

- Les atteintes à la vie privée

1. La captation/ fixation/ enregistrement/ transmission non consentie de paroles à titre privé ou confidentiel ou images d'une personne se trouvant dans un lieu privé (article 226-1 du code pénal)

«Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui:

1° En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel;

2° En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé [...].

Lorsque les actes mentionnés au 1° et 2° du présent article ont été accomplis au vu et au su des intéressés sans qu'ils s'y soient opposés, alors qu'ils étaient en mesure de le faire, le consentement de ceux-ci est présumé».

Exemple: le fait de prendre une photo sans le consentement de la personne.

2. La captation/ fixation/ enregistrement/ transmission consentie mais diffusion non consentie d'images ou paroles présentant un caractère sexuel (article 226-2-1 du code pénal).

«Lorsque les délits prévus aux articles 226-1 [...] portent sur des paroles ou des images présentant un caractère sexuel prises dans un lieu public ou privé, les peines sont portées à deux ans d'emprisonnement et à 60 000 € d'amende.

Est puni des mêmes peines le fait, en l'absence d'accord de la personne pour la diffusion, de porter à la connaissance du public ou d'un tiers tout enregistrement ou tout document portant sur des paroles ou des images présentant un caractère sexuel, obtenu, avec le consentement exprès ou présumé de la personne ou par elle-même, à l'aide de l'un des actes prévus à l'article 226-1».

Exemple: le fait de prendre une photo à caractère sexuel d'une personne avec son consentement mais de diffuser cette photo sans son consentement: ici la captation est consentie mais pas la diffusion.

3. La captation d'images impudiques (article 226-3-1 du code pénal)

« 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, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende ».

Les faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende s'il y a présence d'une ou plusieurs circonstance(s) aggravante(s):

- abus d'autorité lié aux fonctions,
- images prises sur un mineur ou une personne vulnérable.

Exemple: la captation d'image sous la jupe d'une femme, la captation d'image ou de vidéo dans les sanitaires.

- **L'exhibition sexuelle** (article 222-32 du code pénal)

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé [...].

2 - Comment repérer en particulier une situation de harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est l'infraction la plus couramment commise et ce vade-mecum propose une méthode d'identification à la fois à destination de la victime, des témoins et des encadrants.

2.1 - La méthode du faisceau d'indices concordants

En pratique, il ne suffit pas toujours de se reporter à la définition du harcèlement sexuel pour le distinguer clairement des relations humaines et professionnelles acceptables, voire de démarches de séduction non répréhensibles.

Les agissements et attitudes franchement et ouvertement harcelants sont rares. Le harcèlement sexuel se caractérise le plus souvent par des situations, des gestuelles, des paroles ou des attitudes qui, examinées isolément, ne sont pas constitutives de harcèlement. Ce n'est que lorsqu'elles sont envisagées dans leur globalité et leur succession qu'elles révèlent un véritable harcèlement sexuel.

Sans chercher à caractériser les faits à partir de critères infaillibles, il convient donc d'analyser les situations au cas par cas, selon la méthode du faisceau d'indices concordants. Il s'agit en effet d'examiner toutes les circonstances de fait, à charge ou à décharge, et de les confronter à une grille de faits qui sont souvent révélateurs de harcèlement. Ces signes concernent, notamment, les agissements de la personne harcelante, leur retentissement sur la personne harcelée, la manifestation du refus de cette dernière, la personnalité des protagonistes.

2.2 - Les signes ou indices fréquemment révélateurs de harcèlement sexuel

Il est impossible de dresser un inventaire exhaustif de tous les signaux révélateurs de harcèlement sexuel, chaque situation s'analysant au cas par cas. Aucun des marqueurs énumérés ci-dessous ne saurait donc être considéré comme général et absolu. Ce n'est pas parce qu'une situation en réunira une grande partie qu'elle sera nécessairement un harcèlement sexuel.

2.2.1 - Agissements de la personne harcelante

Le harcèlement sexuel peut se manifester de façon verbale, gestuelle, écrite, dématérialisée (réseaux sociaux, SMS, etc.) ou physique. Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel ou sexiste sont verbales : plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire, interpellations à connotation sexuelle ou sexiste correspondant ou non à des sentiments authentiques, questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harcelante sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse, dénigrement du/de la conjoint(e) de la personne harcelée, volonté de la personne harcelante de créer une intimité inadaptée, incongrue, précipitée...

Ces faits peuvent également être exprimés par écrit (lettres, SMS, e-mails) ou à travers des supports visuels. Dans ces derniers cas, il peut s'agir d'images ou de vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif directement expédiées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue ou montrées depuis son ordinateur, sa tablette numérique, son téléphone etc.

Des signes non verbaux ou des attitudes peuvent également être explicites : dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne, siffler, adopter une gestuelle à connotation sexuelle, imposer continuellement sa présence en dehors des nécessités professionnelles ou rechercher une promiscuité physique (volonté d'embrasser systématiquement à titre de salut ou poignée de main languissante, se positionner de sorte que la personne harcelée n'ait pas d'issue physique, sollicitation pour réajuster des vêtements ou une coiffure, recherche d'une proximité dans les ascenseurs, les files d'attente, les véhicules, près de l'espace de travail...).

Des contacts physiques non constitutifs d'agressions sexuelles, peuvent caractériser – sous couvert de gestes anodins, désintéressés, bienveillants ou accidentels – un harcèlement sexuel : poser la main sur l'épaule ou sur le genou, toucher les cheveux ou un vêtement, jambes qui se heurtent ou se frottent sous la table, chatouillis, pincements, chahuts, etc.



À retenir !!

La réalisation d'un de ces actes ou le prononcé d'une de ces paroles ne constitue pas systématiquement un harcèlement sexuel. Il faut les mettre en perspective avec leur degré de gravité et, surtout, avec la présence de répétition pour appréhender un véritable harcèlement sexuel. *Par exemple, l'envoi d'un SMS à caractère sexuel n'est pas suffisant pour caractériser le délit. À l'inverse, l'envoi d'une dizaine de SMS à caractère sexuel pourra permettre de constituer le délit de harcèlement sexuel.*

2.2.2 - Impact sur la santé physique ou psychique de la personne harcelée

L'impact des agissements ci-dessus évoqués est un facteur important à prendre en compte pour caractériser une situation de harcèlement. Si la personne souffre de l'attitude ou des propos d'un membre de son entourage professionnel, c'est que la relation n'est ni saine ni équilibrée.

Les conséquences sur la santé des personnes harcelées apparaissent dans un délai variable. Il est de l'ordre d'une à plusieurs semaine(s) pour les symptômes fonctionnels : anxiété, troubles du sommeil, troubles digestifs. Mais, avec le temps, il peut prendre la forme de troubles plus graves : état dépressif, hypertension artérielle, obésité, diabète, idées suicidaires.

La personne harcelée peut manifester son mal-être par des attitudes inhabituelles chez elle, ou plus marquées que d'habitude : tendance à s'isoler ou à se renfermer, volonté inattendue de changer de poste ou d'affectation, refus de partager des moments de convivialité ou des activités de cohésion, attitude fuyante ou d'évitement.

Du fait de la déstabilisation psychologique qu'il induit chez la personne harcelée, le harcèlement peut amener cette dernière – de façon paradoxale – à minimiser les agissements de la personne harcelante, à les rendre acceptables, à les banaliser ou à s'en rendre coupable.

Rappel : *l'intention de la personne harcelante n'a pas à être prise en considération pour conclure au harcèlement sexuel. Ses paroles, gestes, actes et comportement n'ont pas à être rattachés à une intention de nuire ; ce sont les effets sur la personne harcelée qui sont pris en considération.*

2.2.3 - L'absence de consentement de la personne harcelée

Un autre élément essentiel pour caractériser le harcèlement sexuel est l'absence de consentement à la relation que la personne harcelante s'efforce d'imposer à la personne harcelée. Mais en fonction des rapports d'influence et de la personnalité de chacun, il ne sera pas toujours facile pour cette dernière de repousser franchement des avances ou de marquer ouvertement sa désapprobation quant à des agissements qu'elle subit. Certaines relations peuvent également être empreintes d'ambiguïté ou d'hésitation, du moins dans un premier temps.

Ainsi donc, la simple volonté pour quelqu'un de vouloir dépasser une hésitation ou de provoquer un consentement ne suffit pas à caractériser un harcèlement sexuel. Mais, dans un rapport de séduction, le ressenti de la personne approchée doit rester positif. Si cette dernière en vient à se blâmer, à être en colère ou triste, à se sentir humiliée, durablement mal à l'aise et qu'elle a l'impression de ne plus maîtriser la situation, c'est qu'il existe un terrain propice au harcèlement sexuel.

Dans le harcèlement sexuel, il n'y a plus un rapport de séduction où l'on cherche à plaire, mais un rapport de pouvoir dans lequel on cherche à s'imposer et à dominer. Tenter de faire croire aux victimes et aux autres qu'il s'agit de séduction est précisément une stratégie mise en œuvre par les personnes harcelantes pour décrédibiliser la parole des personnes harcelées et garantir ainsi leur propre impunité.

Dans les situations les plus évidentes, le refus de la personne harcelée est explicite. Il peut cependant advenir que la victime ne soit pas en capacité d'exprimer expressément une contestation. Dans ces cas fréquents, son refus peut se déduire du contexte dans

lequel les faits se déroulent, de son attitude globale, du silence ou de l'embarras opposé à des avances précises, etc¹.



Le saviez-vous ?

Harcèlement sexuel ou séduction ?	
Harcèlement sexuel	Séduction
Sans consentement et non souhaité par le/la destinataire	Consenti et/ou souhaité par le/la destinataire
Unilatéral et envahissant	Réciproque et ouvert
Abaissant et dégradant	Flatteur et satisfaisant
Motivé par une recherche de pouvoir ou de domination	Motivé par l'établissement d'une relation équilibrée et réciproque. Le/la destinataire se sent encouragé(e), valorisé(e)
Le/la destinataire se sent impuissant(e)	Le/la destinataire maîtrise les événements
ILLÉGAL	LÉGAL

Il n'existe pas de profil préétabli pour les personnes victimes de harcèlement. Cependant, certaines situations telles que le deuil, la rupture amoureuse, le retour d'un congé maladie, la mutation sont des facteurs de fragilisation qui peuvent prédisposer à des situations de harcèlement.



Le saviez-vous ? Halte aux idées reçues !

- « C'est juste une blague ! » Nombre de faits relevant du harcèlement sexuel sont communément reçus comme des « blagues », de « l'humour potache ». Or, ces propos ou comportements créent un environnement hostile et dégradant pour celui ou celle qui les subit.
- « Le harcèlement sexuel, c'est uniquement dans le cadre du service ». Le ministère des armées est attentif à toutes les situations de harcèlement sexuel qui se déroulent certes pendant le service, mais également à tous les faits commis sur une de ses emprises (y compris les bâtiments de la marine nationale, les aéronefs militaires, toute installation en opérations extérieures), même s'ils sont commis hors service.
- « Un homme ne peut pas être victime de harcèlement sexuel ». La loi ne fait aucune distinction entre les sexes. Si d'un point de vue statistique les cas de harcèlement d'une femme par un homme sont les plus fréquents, l'inverse peut tout à fait être observé. De la même façon, le harcèlement sexuel peut exister entre deux personnes du même sexe.

1. Cf. circulaire n° Crim 2012-15/E8 du 7 août 2012 :
http://www.textes.justice.gouv.fr/art_pix/1_1_circulaire_07082012.pdf

- « Le harcèlement sexuel, c'est uniquement quand on fait des avances sexuelles ». La sollicitation de faveurs sexuelles n'est qu'une forme de harcèlement sexuel. Ce dernier peut également consister en une série d'agissements ou de paroles à connotation sexuelle qui génèrent du mal-être chez la personne qui en est l'objet.
- « La main aux fesses, c'est du harcèlement sexuel ». Un attouchement sur une partie intime du corps réalisé par surprise, violence, menace ou contrainte est une agression sexuelle. Le harcèlement sexuel peut être cumulatif avec l'agression sexuelle.



Le saviez-vous ?

Victime ou témoin, à qui doit-on s'adresser afin de signaler un harcèlement moral ?

L'inspection du travail dans les armées est compétente pour en connaître. Toutefois, il est possible de le signaler à la cellule Thémis, qui participe au dispositif de signalement ministériel. Le cas échéant, celle-ci redirigera le signalement à ce service compétent.

1. Article 222-33-2 du code pénal.

3 – Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Discriminer, c'est traiter une personne de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, sur le fondement d'un des critères interdits par la loi. Cette distinction, illégale, entre personnes physiques se traduit par un acte, une pratique ou une règle dans un des deux domaines suivants : le cadre professionnel (refus d'embauche ou de stage, refus de promotion ou de formation, différence de rémunération, licenciement, etc.) et l'accès à un bien ou à un service, public ou privé.



Le saviez-vous ?

Il existe deux types de discriminations¹ :

- La discrimination directe
- La discrimination indirecte

1. Article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

- La discrimination directe (article 225-1 du code pénal)

La discrimination directe est constituée par une différence de traitement directement opérée sur la base d'un des motifs prohibés par la loi et énumérés à l'article 225-1 du code pénal. Elle peut être consciente et volontaire mais aussi non intentionnelle lorsque des préjugés inconscients sont mobilisés.

- La discrimination indirecte (loi n° 2008-496)

Cette forme de discrimination correspond à une situation qui repose sur un critère ou une condition en apparence neutre qui est susceptible de produire une discrimination.

Une discrimination directe ou indirecte se produit lorsque les **trois éléments suivants sont réunis** :

- Une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable ;
- Cette différence de traitement est effectuée sur la base d'un critère prohibé par la loi ;
- Elle s'inscrit dans un des deux domaines prévus par la loi : le cadre professionnel ou l'accès à un bien ou à un service, qu'il soit public ou privé.

Le code de la défense régit également des cas précis de discrimination, en interdisant toute mesure concernant le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation d'un militaire au motif qu'il a subi ou refusé de subir ou témoigné de faits de harcèlement sexuel (article L.4123-10-1) ou de harcèlement moral (article L.4123-10-2).

La liste des critères prohibés énumérés à l'article 225-1 du code pénal et à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Origine ; • Sexe ; • Situation de famille ; • Grossesse ; • Apparence physique ; • Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue (précarité sociale) ; • Patronyme ; • Lieu de résidence (ou de la domiciliation bancaire, uniquement dans la loi du 27 mai 2008) ; • Lieu de résidence (ou de la domiciliation bancaire, uniquement dans la loi du 27 mai 2008) ; • État de santé ; • Perte d'autonomie ; | <ul style="list-style-type: none"> • Handicap ; • Caractéristiques génétiques ; • Mœurs ; • Orientation sexuelle ; • Identité de genre ; • Âge ; • Opinions politiques ; • Activités syndicales ; • Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ; • Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. |
|---|---|

Avec la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits dispose de prérogatives particulières en matière de lutte contre la discrimination. C'est pour cette raison qu'il peut être saisi ou même s'auto-saisir de toute discrimination présumée.



Le saviez-vous ?

L'identité de genre: elle se différencie de l'identité sexuelle. Cette dernière relève de caractéristiques biologiques et correspond au sexe physique. L'identité de genre correspond au ressenti profond de la personne et peut ne pas être en cohérence avec son identité sexuelle. Mieux comprendre le changement de genre: le parcours de changement « d'identité de genre » n'est pas sans conséquence pour celle ou celui qui s'y engage. En milieu militaire, un tel changement peut modifier les capacités adaptatives médico-psycho-sociales du soldat, notamment en situation opérationnelle et avoir une influence sur les interactions avec l'institution, l'unité d'affectation, la hiérarchie et les camarades.

- La discrimination post-harcèlement sexuel (article 225-1-1 du code pénal)

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

- La discrimination post-bizutage (article 225-1-2 du code pénal)

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits ».

4 – Comment repérer une situation de discrimination ?

La discrimination est une infraction complexe et difficile à percevoir qui est caractérisée lorsque trois éléments sont réunis :

4.1 – Un traitement défavorable

Un traitement défavorable est caractérisé lorsqu'une personne est traitée de manière moins avantageuse qu'une autre dans une situation comparable.

Exemple: refuser la candidature d'une personne à un poste en raison de son âge, alors que le poste ne requiert pas d'instaurer un âge plancher ou plafond.

4.2 – Un ou des motif(s) prohibé(s) par la loi.

Ce traitement défavorable doit être fondé sur un ou plusieurs motif(s) prohibé(s) par la loi. Si le motif n'est pas prohibé par la loi, il ne s'agit alors pas d'une discrimination.

Ainsi, il est tout à fait possible pour un propriétaire, sur la base du revenu, de choisir son locataire. Du point de vue de la morale, cela peut être perçu comme injuste mais ne constitue pas une discrimination.

Il convient de ne regarder que les motifs prohibés par la loi, qui peuvent ne pas correspondre à la perception que peut avoir une personne se sentant discriminée.

4.3 – Une situation qui s’inscrit dans un domaine prévu par la loi.

La discrimination ne peut s’inscrire que dans un des deux domaines prévus par la loi : le cadre professionnel ou l’accès à un bien ou à un service, public ou privé.

Le cadre professionnel s’entend du recrutement au départ d’un agent. Il englobe notamment les actes et situations relatifs à l’avancement, la rémunération, l’accès aux formations ou encore les récompenses et les sanctions disciplinaires.

L’accès à un bien ou à un service consiste par exemple en l’accès à un logement, à des soins, à l’éducation, à un transport public ou encore à un bâtiment public ou privé.

4.4 – Ne pas confondre la discrimination avec une autre infraction.

L’infraction de discrimination est parfois confondue avec d’autres infractions comme l’injure (article 29 alinéa 2 de la loi du 29 juillet 1881), qui peut avoir un caractère raciste, sexiste ou homophobe mais qui est une infraction différente.



Discriminations?	
Absence de discrimination	Discrimination
Un propriétaire fait le choix de prendre comme locataire celui qui a le plus haut revenu.	Refus de location d’un appartement à une personne en raison de son état de santé.
Refuser le départ en OPEX d’une personne homosexuelle et suffisamment expérimentée mais médicalement inapte.	Refus d’accès à une salle de cinéma pour une personne à mobilité réduite ne reposant pas sur une impossibilité matérielle.
Refuser d’inviter un ou une collègue de travail à dîner chez soi en raison de ses opinions politiques.	Refuser l’embauche d’une personne, en raison de son origine, sans apporter d’éléments objectifs permettant de justifier ce refus.
Une personne se plaint de ne pas être reçue à un concours dont le déroulement a été régulier en raison de son patronyme.	Refuser une affectation pourtant annoncée avant l’annonce d’un départ en congé maternité.
LÉGAL	ILLÉGAL

5 - La notion de plainte abusive ou de témoignage mensonger

Dénoncer des faits de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou de discrimination à l’autorité hiérarchique ou judiciaire est un acte important qui doit se fonder sur des faits réels et concrets. Les personnes de mauvaise foi qui entendraient tirer un bénéfice

quelconque d'une telle dénonciation doivent être conscientes qu'elles s'exposeraient à des sanctions en cas de plainte abusive ou mensongère (partiellement ou totalement). C'est également valable pour les témoignages de complaisance ou des attestations mensongères.

En effet, la dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact est un délit puni de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée².

De façon plus générale, le fait de dénoncer mensongèrement à l'autorité judiciaire ou administrative des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit et qui ont exposé les autorités judiciaires à d'inutiles recherches est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende³.

Même en dehors d'une dénonciation officielle, la diffamation consiste à formuler toute allégation ou toute imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne à laquelle le fait est imputé. La diffamation est un délit puni de 12 000 € d'amende lorsqu'elle est publique et d'une contravention de 1^{re} classe lorsqu'elle est non publique (amende d'un montant de 38 € au plus)⁴.

Parallèlement aux sanctions pénales applicables, l'auteur d'une dénonciation calomnieuse ou d'une diffamation engage sa responsabilité civile à l'égard de la victime et lui sera potentiellement redevable de dommages-intérêts.

À l'égard de l'institution militaire et de l'autorité hiérarchique, de tels agissements sont enfin susceptibles de recevoir une sanction disciplinaire.

2. Article 226-10 du code pénal.

3. Article 434-26 du code pénal.

4. Articles 29 et 32 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse et l'article R621-1 du code pénal.

/// FICHE N° 2

Conseils à la hiérarchie

Comment réagir face au signalement de faits d'infraction sexuelle ou de discrimination ?

En cas de signalement de faits d'infraction sexuelle ou de discrimination, la hiérarchie doit rapidement recueillir des éléments d'information lui permettant, d'une part, d'appréhender avec justesse les faits qui lui sont rapportés et, d'autre part, de réagir de façon appropriée en constituant un dossier. Le chef d'organisme/la hiérarchie est responsable et doit réagir face à ce type de signalement.

L'idée n'est pas tant de rassembler des preuves à charge ou à décharge à l'égard de quiconque mais de consigner avec neutralité des faits qui seront susceptibles, le cas échéant, d'alimenter des procédures disciplinaires et/ou pénales. Cette démarche est aussi la garantie pour la hiérarchie d'aborder la situation avec rigueur et distanciation sans chercher à évincer la difficulté ou à aplanir le problème au niveau élémentaire. Elle suppose en conséquence de s'entretenir avec les protagonistes (1) et de faire remonter l'information appropriée à sa hiérarchie (2). Dans les cas avérés de faits d'infraction sexuelle ou de discrimination, la hiérarchie devra ensuite ouvrir une procédure disciplinaire et prendre des mesures administratives conservatoires (3), voire dénoncer les faits à l'autorité judiciaire (4). Pour faire face à toutes ces démarches, il lui est enfin utile d'identifier les relais dont elle peut disposer au sein du ministère des Armées (5) et de mettre en place des actions de prévention pour lutter contre la survenance de ces infractions (6).

1 - Comment recevoir les personnes concernées et comment conduire les entretiens ?

Informée d'une suspicion d'un cas d'infraction sexuelle ou de discrimination (HVS-D), la hiérarchie peut, selon les circonstances et sa pratique habituelle, recevoir les protagonistes en entretien et demander des comptes rendus écrits dans l'ordre qui apparaît opportun, même s'il est conseillé de recevoir la victime présumée en premier. L'objectif est d'apprécier la véracité des faits dénoncés et de vérifier s'ils sont constitutifs de faits de HVS-D, d'une autre infraction ou d'un autre comportement justifiant une procédure disciplinaire.

Selon l'interlocuteur, ces démarches ne peuvent évidemment pas être conduites de la même façon. Quelques précautions essentielles peuvent être utilement rappelées.

1.1 - Les entretiens

Lors du recueil des différentes versions (victime présumée, témoins, mis en cause), la hiérarchie devra garder à l'esprit que l'objectif de l'entretien est de mettre en lumière les faits dénoncés et leurs conséquences sur le plan privé et professionnel. L'enjeu vis-à-vis de la présumée victime est de l'amener à objectiver son ressenti en lui demandant d'identifier et de décrire au jour le jour les faits précis qui sont à l'origine de sa plainte.

À l'issue de l'entretien, la hiérarchie doit pouvoir prendre la mesure véritable des faits, de leur fréquence, de leur gravité et de leur impact.

L'intervention auprès des personnes victimes exige une connaissance des mécanismes des violences, de la stratégie de l'auteur et des conséquences de ces violences sur la personne victime. En effet, le traumatisme physique et psychique subi par la personne victime peut expliquer des comportements déstabilisants ou paradoxaux : volubilité, indifférence, agressivité, amnésie, agitation, désorientation dans le temps et dans l'espace.

Le premier accueil est donc déterminant dans la création d'un climat de sécurité, de confiance et de confidentialité. Il est propice à la libération de la parole. Pour la personne victime, les entretiens sont une étape importante dans sa reconstruction.

Autant que possible, la hiérarchie recevra les protagonistes en présence d'un tiers afin d'afficher impartialité et neutralité vis-à-vis des faits. Elle pourra aussi solliciter la présence d'autres spécialistes (assistante sociale, président de catégorie, correspondant mixité, etc.) et pourra proposer à la personne entendue de se faire assister par une personne de son choix (président de catégorie, représentant syndical, etc.).

L'entretien devra se dérouler de manière non dirigée, en posant des questions ouvertes, et en se gardant d'être directif, de suggérer des réponses ou de couper la parole.

Il se peut que des silences surviennent, soit chez la personne victime qui va revivre son traumatisme, soit chez la personne auteur qui va chercher à adapter sa version pour se dégager de toute responsabilité. Il faut les respecter car ils permettront à la personne de rebondir ou de revenir sur un détail marquant. Chez le mis en cause, les silences pourront être révélateurs d'un embarras.

Nota Bene: certains comportements peuvent être ressentis différemment selon les personnes, aussi est-il essentiel de ne jamais minimiser les faits. Si la victime présumée en rend compte, c'est qu'elle considère les faits comme suffisamment graves pour être portés à la connaissance de la hiérarchie. Ce n'est qu'après avoir éclairci définitivement la situation, qu'il conviendra d'apprécier les faits reprochés.

1.2 - Les comptes rendus écrits

Par ailleurs, les comptes rendus seront utiles pour comparer l'évolution des déclarations, l'apparition de nouveaux détails, de nouvelles contradictions ou de nouvelles concordances. Ils constitueront également les supports écrits d'un dossier comme les entretiens qui pourront être retranscrits.

Comme pour l'entretien, il s'agit à travers la rédaction d'un exposé complet et circonstancié des faits d'inviter chaque protagoniste à dépasser son ressenti, à évoquer avec précision les événements, à décrire leur impact sur son équilibre physique et/ou moral, à restituer l'ensemble des démarches entreprises, même informelles, pour mettre fin à la situation dénoncée.

2 - Informer la hiérarchie: comment rédiger un message FL@SH EVENT¹?

Depuis le 30 avril 2020, est mise en place la procédure FL@SH EVENT qui remplace la procédure EVENGRAVE d'information du cabinet de la ministre et des hautes autorités du ministère des Armées en cas d'évènement grave ou sensible. Cette procédure définit une nouvelle catégorie 1.1.9 concernant « tout fait susceptible de constituer un harcèlement, une discrimination ou des violences à caractère sexuel, sexiste ou genre » et la catégorie 1.1.10 « tout fait susceptible de constituer une discrimination relevant d'un critère recensé dans l'article 225-1 du code pénal, hors discrimination de genre (rapportée dans la catégorie 1.1.9) ». Les catégories 1.1.9 et 1.1.10 regroupent les HVS-D commis ou subis :

- **en service** : pendant les heures de service, à l'occasion de toute activité que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur d'une enceinte militaire, ou encore lors d'une mission, d'un stage ou en OPEX... ;
- **en lien avec le service** : lors de trajets ou d'hébergement, à l'occasion d'une mission ou d'un déplacement professionnel... ;
- **hors service** : dans une emprise du ministère des Armées ou des établissements publics qui en dépendent, (incluant les bâtiments de la marine nationale, les aéronefs militaires, toute installation en OPEX), quel que soit le degré de gravité.

Pour que les HVS-D soient commis en service ou en lien avec le service, un des protagonistes au moins doit être ressortissant du ministère des Armées. Mais il n'est pas nécessaire que l'auteur et la victime soient tous deux en service pour que les faits relèvent des catégories 1.1.9 et 1.1.10.

Sont donc exclus des catégories 1.1.9 et 1.1.10 : les faits commis hors service et en dehors d'emprises placées sous l'autorité du ministre des Armées (conditions cumulatives).

Sont assimilés aux ressortissants défense les stagiaires, les participants aux Journées défense et citoyenneté (JDC), les jeunes venant passer un entretien ou un test en vue d'un recrutement, les réservistes, etc.

Les faits doivent être décrits tels que rapportés par la victime présumée (par exemple, viol, attouchement, harcèlement sexuel, agression sexuelle, exhibition).

Le comportement incriminé (nature du geste effectué, teneur des paroles prononcées, type d'attouchement effectué, etc.) doit être précisé clairement afin de permettre une juste appréciation de la gravité des faits. Pour cela, la teneur des propos sera rapportée *in extenso* et les gestes, comportements, attitudes et/ou agressions décrits avec précision.

Le rédacteur du message ne doit se livrer à aucune appréciation, ni sur la matérialité des faits, ni sur les conséquences supposées pour la personne victime, mais rapporter les faits de manière objective et détaillée.

1. Instruction n°20/ARM/CAB/CM11/NP du 30 avril 2020 fixant la conduite à tenir par les autorités civiles et militaires en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère des Armées ou des établissements publics qui en dépendent.

Le message doit être obligatoirement rédigé. Il ne fait que relater les faits tels qu'ils ont été portés à la connaissance du chef d'organisme, l'enquête déterminant ensuite s'ils sont effectivement avérés.

Dans un souci de confidentialité et de respect de la présomption d'innocence des personnes mises en cause, la liste des destinataires des messages des catégories 1.1.9 et 1.1.10 est strictement définie et limitée : cabinet du ministre des Armées (SDBC/CPAG) – cabinet du chef d'état-major d'armée ou de l'autorité assimilée concerné(e) – chef du contrôle général des armées – cellule Thémis – inspecteurs généraux des armées – inspecteur de l'armée ou du service concerné – inspection du personnel civil de la défense (le cas échéant) – ambassade de France territorialement compétente (pour les faits s'étant déroulés à l'étranger).

Si les faits ne sont pas suffisamment étayés pour caractériser une situation de HVS-D, la hiérarchie pourra employer les catégories 1.1.5 (agression) ou 1.4.1 (autres événements - personnel) en fonction des éléments recueillis (faits commis hors service...).

3 - L'action disciplinaire et les mesures administratives susceptibles d'être mises en œuvre

En présence d'une situation d'infraction sexuelle ou de discrimination avérée, la hiérarchie ouvre une procédure de sanction disciplinaire à l'encontre de l'auteur. La cellule Thémis est informée de la mesure disciplinaire décidée au moment de la clôture du message FL@SH EVENT.

La sanction disciplinaire est indépendante de la sanction pénale et constitue une responsabilité de la hiérarchie. À ce titre, lorsque les faits sont avérés et l'auteur identifié, celui-ci doit être sanctionné sans attendre le prononcé d'une éventuelle sanction pénale².

3.1 - Les mesures conservatoires

3.1.1 - La suspension de fonction

La suspension de fonction consiste à éloigner provisoirement du service l'agent, en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. Elle peut donc trouver à s'appliquer dans le cas de HVS-D. Il s'agit d'une mesure préventive, dictée par l'urgence, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence de la personne en cause. Une telle mesure n'a d'autre objet que de préserver l'intérêt du service. S'agissant des militaires, elle est prévue par l'article L.4137-5 du code de la défense.

Exemple : éloigner le mis en cause de la victime présumée en le suspendant de ses fonctions.

S'agissant du personnel civil, elle est prévue à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

La présomption de faute grave est établie dès lors que les faits qui la constituent présentent un caractère de vraisemblance suffisant³. Il s'agit d'une mesure conservatoire⁴,

2. Cass., Soc., 26 janvier 2012 n° 11-10.479 ; CE, 3 septembre 2019, M.B. Req. n° 434072.

3. CE, 11 juin 1997, n° 142167.

4. CE, Ass., 13 juillet 1996, FEN, n° 52641.

par définition temporaire, qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire. D'ailleurs, il est impossible de prononcer une mesure de suspension après l'intervention de la sanction disciplinaire⁵.

L'agent suspendu conserve son traitement (sa solde), l'indemnité de résidence, le supplément familial et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Elle ne présente pas par elle-même un caractère disciplinaire et, à ce titre, n'est pas soumise aux garanties disciplinaires.

La suspension ne peut être rétroactive et ne prend effet qu'à compter de sa notification. Elle prend fin dans trois hypothèses :

1. **la levée de la mesure** : la hiérarchie a toujours la possibilité de lever une mesure de suspension, s'il lui apparaît que l'intéressé peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service. La levée de la suspension n'a pas pour effet obligatoire l'abandon des poursuites disciplinaires ;
2. **la décision disciplinaire** : la suspension prend normalement fin quand l'autorité hiérarchique compétente a statué sur le cas de l'intéressé suspendu à l'issue de la procédure disciplinaire ;
3. **l'écoulement d'un délai de quatre mois** : l'agent suspendu est, à l'issue des quatre mois de suspension, rétabli dans ses fonctions, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales.

Nota Bene : le rétablissement dans les fonctions n'implique cependant pas l'abandon des poursuites disciplinaires.

3.1.2 - Le déplacement d'office ou la mutation d'office dans l'intérêt du service

3.1.2.1 - Le déplacement d'office pour le personnel militaire

Le commandement⁶ peut décider d'écarter d'un emploi un militaire dont la présence est jugée inopportune au sein de son unité ou de sa formation administrative. La procédure de déplacement d'office peut être notamment mise en œuvre dans le cas de relations difficiles entre le militaire et ses supérieurs, ses collègues, ses subordonnés, etc. (comme dans le cas des HVS-D) afin de ramener la sérénité dans le service.

Préalablement à son déplacement d'office, le commandement doit mettre à la disposition du militaire concerné - de façon personnelle et confidentielle - toutes les notes, feuilles signalétiques et tout autre document composant son dossier et justifiant cette mesure.

Le militaire concerné fait obligatoirement l'objet de rapports étayés par des faits précis, sanctionnés ou non, qui constituent les éléments principaux du dossier à communiquer.

3.1.2.2 - La mutation d'office dans l'intérêt du service pour le personnel civil

La mutation d'office dans l'intérêt du service peut être une solution destinée à éloigner la personne mise en cause de la personne victime et ramener la sérénité dans le service. Il s'agit d'une mesure d'organisation du service.

5. CE, 23 décembre 1974, n° 93733.

6. Exemple : instruction n° 10100/DEF/DRH-AA/SDGR/BGC relative à la mobilité du personnel officier, sous-officier et militaire du rang engagé de l'armée de l'air du 18 octobre 2019.

La mutation d'office dans l'intérêt du service repose sur un principe fondamental du droit de la fonction publique selon lequel l'emploi d'un fonctionnaire est à la disposition de l'administration. Celle-ci dispose d'une grande liberté en matière d'affectation des fonctionnaires aux emplois correspondant à leur grade⁷.



À retenir!!

Le déplacement d'office et la mutation d'office ne sont pas des sanctions disciplinaires mais peuvent rapidement en prendre l'apparence. En effet, si ces mesures conservatoires n'obéissent pas au formalisme des sanctions disciplinaires (délais, signification de la décision...), elles peuvent être perçues non pas comme des mesures d'organisation du service mais comme des sanctions déguisées (voire comme du harcèlement moral). Ces mesures conservatoires doivent donc être mises en œuvre avec prudence et être explicitées à l'intéressé.

3.2 - La sanction disciplinaire à l'égard des militaires

La procédure applicable est celle décrite dans le code de la défense (L.4137-1 et suivants) et dans les différentes instructions d'armée ou de service pour les militaires⁸.

Les sanctions disciplinaires applicables aux militaires sont réparties en trois groupes :

- 1° les sanctions du premier groupe :** l'avertissement, la consigne, la réprimande, le blâme, les arrêts, le blâme du ministre;
- 2° les sanctions du deuxième groupe :** l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de cinq jours privative de toute rémunération, l'abaissement temporaire d'échelon, la radiation du tableau d'avancement. Elles justifient la consultation d'un conseil de discipline;
- 3° les sanctions du troisième groupe :** le retrait d'emploi, défini par les dispositions de l'article L.4138-15, la radiation des cadres ou la résiliation du contrat. Elles justifient la consultation d'un conseil d'enquête.

Les faits d'infraction sexuelle ou de discrimination doivent être sanctionnés en prenant en compte les répercussions non seulement sur la personne victime mais aussi sur le service et pour le ministère des Armées.

De ce fait, après une appréciation au premier et au second niveaux de commandement, la hiérarchie pourra s'assurer de la gravité des faits et de la sanction à prononcer en n'hésitant pas à recourir au renvoi du militaire mis en cause devant un conseil de discipline ou d'enquête⁹.

7. CE, 29 décembre 1999, n° 202822 Saint-Aubin. Cahier de l'éducation n° 10 mai 2000 page 25 qui considère qu'un changement d'affectation d'un agent par son supérieur hiérarchique dans le service constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours dans la mesure où elle ne porte pas atteinte à ses droits statutaires.

8. Exemple : Circulaire n° 6650/DEF/EMAT/CAB/DISCIIP relative aux sanctions disciplinaires et à la suspension de fonctions applicables aux militaires de l'armée de terre du 12 septembre 2006.

9. Articles L.4137-3 et R.4137-66 et suivants du code de la défense.

3.3 - La sanction disciplinaire à l'égard des civils

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui l'exerce après avis, le cas échéant, d'un organisme siégeant en conseil de discipline et dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires¹⁰. Cette autorité peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publique la décision portant sanction et ses motifs¹¹.

Si la personne mise en cause est un personnel civil de la défense, l'administration doit, dans le cadre de la procédure disciplinaire, informer celui-ci qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseur(s) de son choix¹². La hiérarchie reçoit l'intéressé et, si les faits lui semblent suffisamment établis, elle saisit le conseil de discipline.

Les sanctions sont classées en quatre groupes :

- 1° l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours ;
- 2° la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours ou le déplacement d'office ;
- 3° la rétrogradation ou l'exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans ;
- 4° la mise à la retraite d'office ou la révocation.

4 - Participation de la hiérarchie à la procédure judiciaire

Dans certains cas, une procédure judiciaire sera engagée parallèlement aux procédures internes au ministère, soit à l'initiative de la personne victime, soit à l'initiative de la hiérarchie.

À cet égard, l'article 40 du code de procédure pénale prévoit que tout 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* ». Cette obligation générale s'applique au militaire mais il est admis que le signalement puisse être effectué par le supérieur hiérarchique de celle ou celui qui a eu connaissance des faits délictueux¹³.

Il existe néanmoins une autre procédure, spécifique au ministère des Armées, par le biais de laquelle le ministre ou les autorités militaires habilitées par lui peuvent officiellement dénoncer à l'autorité judiciaire des infractions commises par des militaires dans l'exercice du service : l'article 698-1 du code de procédure pénale¹⁴.

10. Les agents non titulaires et les ouvriers de l'État sont régis par des textes spécifiques (décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; décret n° 87-1008 du 17 décembre 1987 fixant le régime disciplinaire du personnel à statut ouvrier du ministère de la défense).

11. Article 67 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

12. Décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État.

13. Cass., Crim., 14 décembre 2000, n° 00-8695.

14. Cette procédure spécifique ne concerne pas les civils.

L'articulation de ces deux procédures n'est pas précisée par la loi. En raison de la sensibilité des faits de HVS-D pour les victimes et l'institution, la hiérarchie pourra utiliser la procédure de l'article 698-1 du code de procédure pénale pour les faits commis dans le service ou dans une emprise du ministère des Armées et se conformera, le cas échéant, aux prescriptions de l'article 40 pour les faits dont il aurait connaissance et qui seraient commis en dehors de l'exercice du service ou d'une emprise du ministère.

La hiérarchie adressera donc un dossier complet par la voie hiérarchique à la division des affaires pénales militaires de la direction des affaires juridiques (DAJ / DAPM) qui rédigera, pour le ministre des armées, la dénonciation à l'autorité judiciaire¹⁵.

Ce dossier comprendra un rapport des faits et la manière de servir des protagonistes, le relevé éventuel des sanctions relatives aux faits en cause (à défaut un relevé « Néant »), un état signalétique et des services des personnes citées dans la procédure, la copie de toutes les pièces détenues concernant les faits.

L'attention est attirée sur la nécessité d'adresser très rapidement les éléments du dossier à la DAJ/DAPM, afin que la dénonciation puisse être adressée dans les plus brefs délais au procureur de la République territorialement compétent.

La hiérarchie pourra aussi être entendue par les enquêteurs en qualité de témoin des faits, notamment pour ce qui concerne les déclarations recueillies auprès des protagonistes. Dans les situations exceptionnelles (éventuel retentissement médiatique, faits commis en opération extérieure...) et après validation de la direction des affaires juridiques, elle bénéficiera de l'assistance de la division des affaires pénales militaires. Il s'agit d'une action d'accompagnement dénommée « sensibilisation du militaire témoin ». Sans jamais se livrer à une analyse de fond d'une affaire, le but de ce soutien est de livrer des informations neutres et générales sur le cadre juridique de la procédure pénale ainsi que sur le rôle et les fonctions des différents intervenants.



Rappel

Les poursuites pénales et les sanctions disciplinaires sont indépendantes : il n'est pas nécessaire qu'une plainte soit déposée pour qu'une procédure disciplinaire soit ouverte. De même, prononcer une sanction disciplinaire constitue une responsabilité de l'administration et à ce titre ne doit pas être suspendue à une future décision judiciaire. Il convient enfin de se souvenir que des faits peuvent constituer un manquement disciplinaire sans pour autant caractériser une infraction pénale.

5 - Les interlocuteurs de la hiérarchie dans la prise en compte d'une situation d'infraction sexuelle ou de discrimination

5.1 - La cellule Thémis

Si la cellule Thémis est l'un des interlocuteurs privilégiés des victimes, elle est aussi celui de la hiérarchie. En effet, la cellule Thémis peut conseiller la hiérarchie à tous les stades de la procédure (cf. fiche n° 3, paragraphe 5 : Saisir la cellule Thémis).

15. Cf. instruction n° 30619/DEF/SGA/DAJ/DAPM/EDP relative aux poursuites pénales à l'encontre des membres des forces armées du 23 septembre 2015.

Sollicitée en ce sens, il entre en effet expressément dans sa mission d'apporter tous conseils à la hiérarchie. À cet égard, elle peut la conseiller au stade de l'identification d'une situation d'infraction sexuelle ou de discrimination, puis, si celle-ci est avérée, sur les mesures conservatoires et les sanctions à prendre¹⁶.

5.2 - Le service de santé des armées

Le médecin du centre médical des armées est l'interlocuteur naturel du service de santé et le conseiller de la hiérarchie dans ces situations.

Son premier rôle est d'assurer la sécurité des personnes concernées. À cet effet, il pourra donner son avis sur leur aptitude et sur les mesures à prendre pour assurer leur sécurité.

Le médecin est soumis au secret médical et ne peut donner à la hiérarchie des informations sur ce qu'il aura appris dans son rôle de professionnel de santé. Il doit assurer une prise en charge consciencieuse de l'ensemble des personnes concernées et ne peut donc prendre position. Il peut cependant éclairer la hiérarchie par sa connaissance générale de la situation au sein de la structure concernée et son expertise en matière de fonctionnement psychique.

5.3 - Les présidents de catégorie

Les présidents de catégorie sont des interlocuteurs privilégiés de la hiérarchie pour tous les problèmes de personnel, notamment dans le cas des situations personnelles et sociales nécessitant l'intervention du commandement, tels les HVS-D.

Ces relations permettent d'assurer le suivi de l'affaire avec la discrétion qu'elle impose.

Dans les cas d'infraction sexuelle ou de discrimination, le président de catégorie peut assister et soutenir le personnel de sa catégorie, qu'il soit victime ou mis en cause, sans jamais chercher à aggraver ou minimiser les faits.

5.4 - Le référent mixité

Le référent mixité peut apporter tout soutien à la victime présumée et l'accompagner dans ses démarches vis-à-vis de l'institution. Par ailleurs, il conseille la hiérarchie locale sur les suites à donner aux faits établis. Enfin, il contribue à animer le réseau dans ses actions de prévention et de retour d'expérience.

5.5 - Le représentant du personnel civil

Il a pour rôle de veiller au respect du droit et relaie les informations aux agents. Le rôle du représentant du personnel civil est d'assister et de soutenir le personnel. Il signale également au chef d'organisme les faits portés à sa connaissance, sous réserve de l'accord du ou des agent(s) concerné(s). Il constitue donc un interlocuteur privilégié pour la hiérarchie comme pour l'agent, que celui-ci soit victime ou mis en cause.

16. Cf. arrêté du 31 août 2021 relatif à la procédure de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au sein du ministère de la défense et instruction N° 494/ARM/CAB relative à l'organisation, aux missions et aux modalités d'exercice des missions de la « cellule Thémis » du 24 octobre 2018.

5.6 - L'assistant de service social

L'assistant de service social constitue, dans le respect des règles éthiques et déontologiques de sa profession, un des interlocuteurs privilégiés de la hiérarchie.

Les travailleurs sociaux de l'action sociale des armées sont des professionnels de l'écoute et de l'accompagnement des personnes en situation difficile. Ils disposent de connaissances juridiques et méthodologiques de la problématique des HVS-D. Ils sont pour la hiérarchie des conseillers en ce domaine.

5.7 - L'équipe pluridisciplinaire

L'identification et l'évaluation des infractions sexuelles doivent s'appuyer sur l'équipe pluridisciplinaire. L'équipe pluridisciplinaire rassemble autour du chef d'organisme les acteurs suivants : le médecin de prévention, l'assistant de service social, le chargé de prévention des risques professionnels, le correspondant des ressources humaines, les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et constituées au sein de l'organisme, les présidents de catégorie du personnel militaire.

6 - Pourquoi et comment conduire des actions de prévention ?

Au regard des difficultés personnelles et institutionnelles majeures posées par les HVS-D, il est opportun de chercher à prévenir ces comportements par des politiques de prévention.

Il est à noter que le législateur a eu cette volonté de combattre ces comportements à travers des obligations incombant à l'employeur public aux fins de protéger la santé et la sécurité de ses agents¹⁷. Ces obligations s'illustrent à la fois dans le cadre de l'intervention de l'employeur, mais également, dans le cadre de la prévention. Par conséquent, il est judicieux pour l'employeur de mettre en place de telles politiques au sein des différents établissements au risque de voir sa responsabilité engagée¹⁸.

Les instances de concertation en matière de santé et de sécurité au travail (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents) sont associées à la mise en œuvre de la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Elles contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscitent toute initiative qu'elles estiment utiles dans cette perspective. Elles peuvent proposer des actions de prévention génériques, notamment en matière de HVS-D.

Cette prévention peut prendre la forme de mesures d'information de l'ensemble de l'encadrement et du personnel sur ce sujet, avec des messages clairs sur les agissements prohibés.

Il peut également y avoir une campagne d'affichage dans les services, unités et lieux communs expliquant les faits de HVS-D et proposant une liste de contacts au sein de l'établissement militaire et en dehors. Les actions de prévention passent aussi par la tenue de conférences ayant pour objet la présentation des principales dispositions juridiques applicables en matière de HVS-D. Elles peuvent enfin prendre la forme d'une présentation, au sein des unités, des missions de la cellule Thémis.

17. Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la Défense.

18. Cass., Soc., 13 octobre 2017.

Par ailleurs, le médecin de prévention doit nécessairement être associé aux démarches de prévention, au titre de ses fonctions de conseil auprès des agents, de leurs représentants et des responsables en matière, notamment, d'amélioration des conditions de travail.

Dans les organismes militaires, le rassemblement des personnels peut être l'occasion pour la hiérarchie de commenter des faits survenus et/ou de rappeler la gravité des faits de HVS-D qui nuisent à la cohésion du personnel et à l'efficacité du service.



Comment joindre la cellule Thémis ?

Par téléphone : 09 88 68 55 55

Par courriel : themis@intradef.gouv.fr

<http://portail.intradef.gouv.fr/content/stop-aux-violences-sexuelles>

/// FICHE N° 3

Conseils aux victimes

Comment faire face aux faits d'infraction sexuelle ou de discrimination ?

Si vous estimez faire face à une situation décrite dans la fiche 1, plusieurs actions peuvent vous permettre de vous préserver et d'y mettre un terme : exprimer votre refus (1), vous protéger (2), vous constituer un dossier (3) et enfin avoir recours à l'autorité hiérarchique et/ou judiciaire (4).

1 - Exprimer son refus

Si vos limites ont été franchies ou si vous vous sentez mal à l'aise face à une situation, vous avez le droit de le faire savoir. Il est souvent vain d'espérer que la situation se normalisera d'elle-même et que le temps fera prendre conscience à l'auteur que ses agissements sont inacceptables.

Il s'agit donc dans un tout premier temps de vous opposer – autant que faire se peut – aux agissements intrusifs ou dérangeants. Il importe de dire non ou d'exprimer votre désapprobation de la façon la plus claire et la plus expresse possible, même si cette démarche peut s'avérer difficile par exemple par écrit ou en présence de témoin. Si l'auteur ne modifie pas son comportement, c'est bien qu'il outrepassa votre consentement. Il devient donc clair qu'il s'agit d'une situation de harcèlement et non de « blagues » ou de « dérapages ».



À retenir !!

Le code de la défense rappelle fermement qu'aucun militaire ne doit subir des faits de harcèlement sexuel. Aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne saurait davantage être prise à l'égard d'un militaire qui a subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou qui a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique, engagé une action en justice (art. L.4120-3-10-1 du code de la défense).

En outre, le code pénal assimile à une discrimination toute distinction opérée entre des personnes en raison du fait qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou en raison du fait qu'elles ont témoigné de faits de harcèlement sexuel. Ainsi, le code du travail (art. L.1153-2 et L.1153-3) et le statut général des fonctionnaires (art. 6-ter) protègent explicitement les salarié(e)s et les agent(e)s de la fonction publique contre de telles discriminations dans l'accès à l'emploi, la carrière ou les conditions de travail.

2 - Se protéger

S'il incombe prioritairement à l'institution et à l'autorité hiérarchique de vous protéger des faits d'infraction sexuelle ou de discrimination, certains comportements sont susceptibles de vous dégager de l'influence de la personne harcelante et de ne pas laisser une situation s'aggraver.

2.1 - Ne pas s'exposer aux agissements de l'auteur

Lorsque cela est possible, l'un des meilleurs moyens de vous protéger est de ne pas vous exposer ou de vous exposer le moins possible, par exemple en limitant aux lieux publics les rencontres avec l'auteur des agissements ou en refusant de vous porter volontaire pour des activités qui vous réunissent en tête-à-tête. Là encore, il est souvent contre-productif de faire « comme si de rien n'était » et de penser que la personne harcelante finira bien par se discipliner d'elle-même.

Vous pouvez également faire appel à un(e) collègue, un(e) ami(e), etc. pour qu'il/elle soit présent(e) quand vous devez être en présence de l'auteur.

2.2 - Ne pas rester isolé(e)

Plus largement, il est important pour vous de ne pas rester isolé(e) et de parler de ce que vous subissez / avez subi à vos collègues, vos ami(e)s, votre famille. Vous pouvez également vous adresser à différentes structures à l'intérieur ou en dehors de l'organisme. Votre protection peut également passer par l'obtention d'un arrêt de travail ou d'un congé maladie auprès de votre médecin en raison d'une dégradation de votre santé psychique et/ou physique.

Cette phase de discussion avec des personnes plus ou moins éloignées du contexte dans lequel se déroulent les agissements que vous subissez peut vous permettre de mieux gérer vos émotions (honte, culpabilité, etc.) et de prendre du recul sur la situation. Elle peut vous aider à mieux cerner le caractère normal ou pas de la situation qui vous est imposée, voire à sortir d'un déni. En ce sens elle peut vous préparer à la dénonciation de celle-ci.

Dans cette recherche de soutien, vous pourrez vous tourner vers :

2.2.1 - Soutien au sein du ministère

- La cellule Thémis (cf. 5)
- Le service de santé des armées

Le médecin de votre centre médical des armées est votre premier interlocuteur au sein du service de santé des armées.

Il vous écoutera, vous conseillera, notamment dans vos démarches institutionnelles, et vous soignera, en vous orientant si nécessaire vers un professionnel de la santé psychique. Si vous le souhaitez, il pourra parfois vous accompagner dans vos démarches au sein de l'institution.

Votre médecin peut vous aider en prescrivant éventuellement un congé maladie vous permettant de vous éloigner de la situation difficile que vous rencontrez au travail. Il peut rédiger un certificat indiquant l'intérêt ou la nécessité que vous soyez extrait(e)

de votre poste de travail actuel. Il peut également rédiger, à votre demande, un certificat indiquant les symptômes que vous présentez et les faits que vous décrivez.

Attention, votre médecin peut aussi être l'interlocuteur de la personne que vous mettez en cause. Il doit à tout patient une écoute attentive et une prise en charge dévouée et ne peut donc prendre parti.

Le dispositif « Écoute Défense » est une des voies de recours pour un accueil téléphonique, une écoute et une orientation de la victime vers un soutien médico-psychologique de proximité, vers la cellule Thémis et les associations d'aide aux victimes.

Le dispositif d'aide médical aux femmes victimes de violences : si vous résidez ou travaillez en Île-de-France, vous pouvez consulter un médecin de l'unité Bégin Santé Femmes à l'HIA Bégin. Cette unité propose une prise en charge médicale multidisciplinaire destinée aux femmes présentant ou ayant subi des situations de vulnérabilité. Ce dispositif sera mis en place au cours du second semestre 2021.



Où trouver Écoute Défense ?

Par téléphone : 08 08 800 321

Cette permanence téléphonique est ouverte H24 et 7 jours sur 7 pour les agents du ministère des Armées et leurs proches. Le psychologue pourra vous proposer, si vous le souhaitez, des séances gratuites et anonymes avec un psychologue au sein d'un centre médical des armées (CMA).

Toutes vos relations avec un professionnel du service de santé des armées se feront dans le respect du secret médical et des codes de déontologie applicables.

- Les inspections

Tout militaire peut saisir les officiers généraux inspecteurs d'une question relative à sa situation personnelle, aux conditions d'exécution du service ou à la vie en communauté. Les motifs de la demande d'audience n'ont pas à être fournis d'avance (art. D.4121-2 du code de la défense).

De même, l'inspecteur du personnel civil peut être saisi par tout agent civil du ministère, pour ce qui le concerne personnellement et après utilisation des recours hiérarchiques réglementaires. Il peut également être saisi par les organisations syndicales représentatives pour l'ensemble du ministère, en ce qui concerne la situation individuelle d'un agent¹.

- Le référent mixité

Le référent mixité peut apporter tout soutien à la victime présumée et l'accompagner dans ses démarches vis-à-vis de l'institution. Par ailleurs, il conseille la hiérarchie locale sur les suites à donner aux faits établis. Enfin, il contribue à animer le réseau mixité dans ses actions de prévention et de retour d'expérience.

1. Arrêté du 30 décembre 2019 fixant la liste et les attributions des organismes directement rattachés au secrétaire général pour l'administration du ministère de la défense et la liste des organismes dont il exerce la présidence ou la tutelle.

- Les présidents de catégorie

Dans le cadre de leurs attributions, les présidents de catégorie peuvent être saisis par leurs homologues de situations personnelles ou de questions tenant aux conditions de travail.

Intermédiaires du commandement, ils ne sont pas en principe arbitres des situations qui peuvent leur être soumises par toutes les parties à un problème.

La légitimité généralement reconnue à cette fonction peut toutefois permettre au président de catégorie d'intervenir pour mettre fin à certains différends.

- Les assistants de service social

Dans le cadre de ses missions, l'assistant(e) de service social intervient dans la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au travail de façon individuelle ou collective, dans le respect des règles éthiques et déontologiques de sa profession.

Sa présence régulière dans les services et ses relations entretenues avec la hiérarchie pour accomplir ses missions en font un acteur de proximité incontournable. Il agit à la demande de l'agent mais peut aussi être sollicité par la hiérarchie. Il assure l'accompagnement social (écoute, soutien psychologique et besoin financier), l'aide à la réalisation de démarches administratives, et l'orientation vers d'autres professionnels (médecins, psychologues...). Il peut également donner des conseils spécifiques par exemple sur la réglementation en vigueur.

- Les syndicats (pour le personnel civil)

Les syndicats peuvent aussi venir en aide aux victimes. Ils sauront notamment les guider dans leurs démarches administratives et les accompagner dans les procédures qui pourront être engagées.

2.2.2 - Soutien en dehors du ministère

Il s'agit pour l'essentiel des associations d'aides aux victimes d'infraction ou aux femmes victimes de violences². On peut notamment citer :

- Arretonslesviolences.gouv.fr³ est le site institutionnel sur lequel les victimes et/ou leur entourage, les professionnels et les témoins peuvent trouver de l'aide, des outils pédagogiques et des bonnes pratiques pour mieux repérer, prendre en charge et orienter les femmes victimes de violences.
- Le 3919 : numéro d'aide et d'écoute national destiné aux femmes victimes de violence, à leur entourage et aux professionnels concernés. Appel anonyme et gratuit 24h/24 et 7 jour sur 7.
- L'association France Victimes (anciennement INAVEM) - Fédération nationale des associations d'aide aux victimes et de médiation⁴.

2. FNCIDFF (Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)

Tél. : 01.42.17.12.00. - www.infofemmes.com

- Fédération Nationale Solidarité Femmes www.solidaritefemmes.org - Violences femmes info. Tél : 3919 - www.sosfemmes.com

- CFCV (Collectif Féministe Contre le Viol) - Viols Femmes Informations - Tél : 0800.05.95.95 - www.cfcv.asso.fr

3. www.arretonslesviolences.gouv.fr

4. www.france-victimes.fr Tél. : 01 41 83 42 00 (secrétariat) - victimes@france-victimes.fr

France Victimes a pour mission de promouvoir et développer l'aide et l'assistance aux victimes, les pratiques de médiation ainsi que toute autre mesure contribuant à améliorer la reconnaissance des victimes. Composer le 116 006 (7 jours sur 7, de 9 h à 19 h) ou hors métropole le +33 (0)1 80 52 33 76 (7 jours sur 7).

- AVFT : Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail⁵ (01 45 84 24 24).

L'AVFT est une association féministe indépendante qui défend les droits au travail et à l'intégrité de la personne. Elle a pour champ d'action et de réflexion toutes les formes de violences contre les femmes, tout en étant spécialisée dans la dénonciation des discriminations sexistes et des violences sexistes et sexuelles au travail.

- FLAG! : Association de lutte contre les discriminations à l'égard des gays, lesbiennes et des personnes transgenres au sein du ministère de l'intérieur et de la justice⁶ (06 52 87 82 09).

L'objectif de cette association est de lutter contre toutes formes de discriminations à l'encontre des personnes homosexuelles ou des personnes transgenres au sein du ministère de l'intérieur et de la justice. L'association accompagne également toutes les victimes en interne et en externe le long de la chaîne pénale.

- SOS Homophobie : association féministe de lutte contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie, la transphobie et l'intersexophobie⁷ (01 48 06 42 41).

SOS Homophobie est une association qui soutient les personnes LGBTI victimes de discriminations et d'agression, qui prévient la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie, la transphobie et l'intersexophobie en sensibilisant tous les publics avec leurs interventions diverses et qui milite pour l'égalité des droits auprès des institutions.

- AVHT : Association des victimes de harcèlement au travail⁸ (06 15 72 30 55 – 04 90 89 64 38).

L'AVHT est une association nationale qui lutte contre les harcèlements moral, psychologique et sexuel dans le cadre du travail en passant par la prévention des tensions et des conflits.

- Le Défenseur des droits

Enfin, le Défenseur des droits a pour mission de veiller au respect des droits et des libertés et, notamment, de lutter contre les discriminations. Il peut être saisi par la personne objet de HVS-D, notamment si elle conteste le refus de la hiérarchie d'engager les procédures disciplinaires. Il peut également être saisi si la victime s'estime être discriminée parce qu'elle a dénoncé son agresseur ou parce qu'elle a témoigné contre un agresseur.

5. www.avft.org – contact@avft.org

6. www.flagasso.com – secretariat@flagasso.com

7. www.sos-homophobie.org

8. www.avht.org – contact@avht.org

3 - Conserver des éléments d'information factuels

Préalablement à toute dénonciation officielle, il est recommandé de conserver les éléments factuels permettant de constituer un dossier, même si vous ne souhaitez pas engager de procédures immédiatement. Pour ce faire, il convient dans la mesure du possible de conserver l'ensemble des traces, notamment celles écrites (e-mails, SMS). Si vous ne souhaitez pas déposer une plainte immédiatement, il est possible de déposer une main courante (laquelle n'implique pas de suites judiciaires) dans un commissariat de police ou une gendarmerie qui constatera les faits, par exemple, en consultant le journal d'appels de votre portable démontrant que l'auteur a appelé un grand nombre de fois en peu de temps. D'autres éléments comme un enregistrement audio, par exemple, sont également valables dans le cadre d'une procédure pénale. Signalons encore la possibilité, onéreuse, de faire constater des faits par un huissier. Cette solution extrême pourra néanmoins être remplacée par le constat d'un témoin qui fera alors une déclaration écrite, datée et signée⁹.

Enfin, vous pouvez faire établir un certificat médical par un médecin. Ce certificat peut mentionner les faits de HVS-D que vous lui avez rapportés, les symptômes physiques ou psychiques constatés, les traitements prescrits et les arrêts maladie établis en lien avec ces troubles.

Chacun de ces éléments pourra vous aider si vous décidez par la suite d'engager des procédures contre votre agresseur.

4 - Recourir aux autorités hiérarchiques ou judiciaires

Ces recours complémentaires permettent une mise en œuvre à la fois du pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, du pouvoir judiciaire. L'élément déclencheur, pour le premier, sera le compte rendu. Pour le second, ce sera le dépôt de plainte.

4.1 - Rendre compte

Une fois votre décision prise de recourir aux autorités, le compte rendu est un élément majeur du dossier et sera adressé aux autorités dans une optique disciplinaire. Selon l'autorité à laquelle vous l'adresserez, le récit circonstancié sera plus ou moins formel. Toutefois, les mêmes éléments devront y figurer.

- Intérêt du compte rendu

Mettre par écrit ce qui s'est passé va vous aider à poser des mots sur ce que vous avez subi et à dépasser ainsi votre ressenti pour mieux appréhender la réalité des faits.

Le but du récit circonstancié est de prouver les faits, de parvenir à un ensemble cohérent, selon la technique du « faisceau d'indices concordants », les auteurs des faits de HVS-D prenant souvent des dispositions pour agir sans être vus. Dans la mesure où des témoins directs des situations de HVS-D sont rarement présents, le récit est donc d'une grande importance dans un dossier.

Pour pallier les pertes de mémoire et l'éventualité de dénégations ultérieures, il est capital d'écrire le plus rapidement possible après les faits toutes les informations utiles : la date, l'heure, ce qui s'est passé, et ceci pour chacun des événements.

9. Une attestation type est accessible en ligne depuis le site www.service-public.fr – Cerfa n° 11527*03.

- Le récit doit être chronologique et commencer par les débuts de la situation, même s'ils ne sont pas d'abord pensés comme étant en lien direct avec les violences ultérieures – par exemple un comportement ressenti comme vaguement étrange, au tout début.
- Le récit doit décrire très précisément les violences – par exemple : ne pas écrire « remarque déplacée » mais retranscrire les paroles exactes.
- Il doit aussi rendre compte des conséquences des violences, notamment sur la santé – par exemple dépression, affections psychosomatiques dues au stress...
- Il doit enfin restituer l'ensemble des démarches entreprises, même informelles – par exemple si la victime a parlé à quelqu'un de l'infraction qu'elle a subie.

À qui rendre compte dans une perspective disciplinaire ?¹⁰

- À votre hiérarchie

Le code de la défense prévoit que *« lorsqu'il exerce une autorité en tant que chef, le militaire [...] porte attention aux préoccupations personnelles des subordonnés et à leurs conditions matérielles de vie ; il veille à leurs intérêts et, quand il est nécessaire, en saisit l'autorité compétente [...] »*¹¹. Si tel est votre souhait, le cas de HVS-D que vous lui signalez entre donc parfaitement dans les attributions de votre supérieur hiérarchique.

4.2 - Porter plainte

La gendarmerie nationale et la police nationale étant dans l'obligation légale de recevoir votre plainte¹², elles ne peuvent donc refuser le dépôt de celle-ci. Elles procéderont à votre audition détaillée. Un certificat médical est recommandé, le cas échéant, pour établir la matérialité des faits dénoncés.

Certaines organisations locales d'avocats établissent des listes d'avocats spécialisés dans les violences sexuelles et les discriminations.

À l'issue du procès et en cas de condamnation de l'auteur vous pourrez éventuellement saisir la Commission d'indemnisation des victimes d'infraction (CIVI), située au tribunal judiciaire, afin d'obtenir la réparation intégrale des dommages résultant de l'infraction. Mais vous pourrez également avoir recours au Fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme et autres infractions pénales (FGTI) en cas de dommage corporel (son opportunité s'évaluera selon la gravité du dommage corporel subi).

Par ailleurs, la personne déposant plainte peut bénéficier de la protection fonctionnelle si elle est victime d'une infraction commise à l'occasion du service. L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis. La cellule Thémis peut aider la personne victime à réaliser cette demande.

10. L'ordre dans lequel les autorités sont citées n'est qu'indicatif.

11. Article D.4122-2 du code de la défense.

12. Article 15-3 du code de procédure pénale.

5 - Saisir la cellule Thémis

La cellule Thémis¹³ permet à chaque agent du ministère des Armées, civil ou militaire, homme ou femme, qu'il soit témoin ou victime de faits de harcèlement et de violences sexuels ou de discrimination, de les signaler.

Cette cellule est chargée d'accompagner la victime, de veiller à la défense de ses droits et d'assurer son information. Après avoir recueilli l'accord de la victime, la cellule Thémis confie le traitement du signalement au chef de l'organisme dont dépend la personne mise en cause sous couvert de son supérieur hiérarchique placé sous l'autorité directe du ministre. La cellule Thémis s'assure du traitement adapté du signalement. Dans certains cas, elle assure elle-même le traitement des faits qui lui ont été signalés. En outre, elle accompagne et conseille la hiérarchie dans les mesures conservatoires et les sanctions à prendre.



Où nous trouver ?

Partéléphone : 09 88 68 55 55

Par courriel : themis@intradef.gouv.fr

<http://portail.intradef.gouv.fr/content/stop-aux-violences-sexuelles>

13. <https://www.defense.gouv.fr/lutte-contre-harcèlement-sexuel-violences-sexuelles-sexistes-discriminations-toute-sort>

/// FICHE N° 4

Conseils aux témoins

Quelle attitude adopter face aux faits d'infraction sexuelle ou de discrimination ?

Il peut arriver que vous soyez témoin d'une situation d'infraction sexuelle ou de discrimination telle que décrite dans la fiche n° 1, dans le cadre de votre service ou dans une emprise du ministère des Armées.

Que vous ayez été témoin direct de tels faits ou que la victime soit venue se confier à vous, votre rôle consiste seulement à rapporter ce que vous avez vu ou entendu et à attester de la véracité de faits objectifs précis dont vous avez eu personnellement connaissance.

Cette fiche est destinée à vous conseiller et vous guider afin de mieux faire face à une situation sensible et délicate. Elle vous propose des comportements à adopter vis-à-vis de la victime (1), de la personne mise en cause (2) et la manière d'agir auprès de votre hiérarchie (3).

Elle expose enfin vos possibilités d'action (4), la protection juridique dont vous bénéficiez en tant que donneur d'alerte (5) et vous informe en cas de procédure judiciaire (6).

1 - Quelle attitude avoir vis-à-vis de la victime ?

1.1 - Vous êtes témoin direct de faits de HVS-D

Il peut arriver que vous soyez témoin de scènes de HVS-D (paroles, gestes, attitudes) sans que la victime ne vous en ait spontanément parlé.

Dans la mesure du possible, il importe de manifester votre réprobation à l'auteur et de permettre à la victime de réaliser que les faits qui lui sont imposés ne sont pas acceptables.

S'il n'est pas possible de réagir sur l'instant (soit parce que cela a été trop rapide, soit parce que la personne harcelante est impressionnante ou dans une relation d'autorité), essayez de créer les conditions d'une discussion avec la personne victime.

Retenez qu'elle peut être dans le déni de la situation simplement pour s'en protéger elle-même. Il s'agit alors de lui ouvrir un espace de parole, libre et disponible. Invitez la personne victime à parler de ses sentiments pour en arriver progressivement aux faits. Il importe de l'aider à identifier et nommer la situation comme étant des faits d'infraction sexuelle ou de discrimination, afin qu'elle puisse se reconnaître comme victime et agir.

Il s'agit ensuite de l'informer sur les démarches envisageables et de l'accompagner, le cas échéant.

Accepter de témoigner en cas de recours officiel est aussi une façon de l'accompagner.

1.2 - Une victime se confie à vous et vous n'avez pas été témoin direct des faits

Lorsque la victime vient à se confier, il est fondamental de ne pas mettre en doute ses propos. Soyez à l'écoute, ayez de la patience, de la disponibilité. Aidez la victime à cheminer dans sa réflexion mais ne conduisez pas la réflexion à sa place.

Les victimes craignent précisément de ne pas être crues, ce qui constitue un obstacle majeur à la libération de la parole. L'un des problèmes fondamentaux des violences envers les victimes est le silence qui les entoure et qui contribue à les isoler. Cet isolement fait d'ailleurs partie des objectifs de l'agresseur.

Les stratégies de la personne harcelante jouent aussi sur la forte culpabilisation des victimes voire des témoins. Les témoins et les proches peuvent aider à contrer cette culpabilisation induite par les HVS-D en expliquant que ce n'est pas la victime qui est responsable de la situation, mais bien l'agresseur.

Sachez orienter la personne victime sans décider à sa place.

2 - Quelle attitude avoir vis-à-vis de l'auteur ?

N'essayez pas de régler seul le problème ou de vous poser en « justicier » d'une situation qui risque de vous dépasser. Ne cherchez pas à être le médiateur, rôle qui incombe à d'autres que vous.

S'il s'agit d'un supérieur hiérarchique, montrez-vous distant mais osez manifester votre embarras et votre étonnement.

3- Quelle attitude avoir vis-à-vis de la hiérarchie ?

La hiérarchie, dans le cadre de son enquête interne, a la possibilité d'entendre toute personne susceptible d'apporter des indications pouvant aider à la manifestation de la vérité. Le témoignage doit refléter une réalité impartiale, sans empathie pour la victime ni ressentiment contre l'auteur.

Le témoignage sera reçu sous la forme d'entretien et de compte rendu écrit. L'entretien doit rester neutre et le récit spontané. Il est préférable que vous soyez entendu seul(e) ou en présence de la personne dont vous soutenez la version des événements si elle en fait la demande.

Le compte rendu écrit, daté et signé, se doit d'être circonstancié sur les faits.

La hiérarchie peut vous demander des précisions sur les circonstances, la fréquence des faits, etc., de manière à pouvoir discerner les éléments constitutifs ou non de faits de HVS-D. Elle s'efforcera également de recueillir des éléments objectifs sur les interactions entre la victime, le mis en cause et le cas échéant, les témoins, notamment s'il est avéré qu'il existe, ou qu'il a existé, des relations particulières entre les différentes parties (relations amoureuses, sentiments non déclarés, vexations, isolement, traitement différent...).

La hiérarchie peut, à titre subsidiaire, mesurer le contexte - « apprécier l'ambiance » - afin de déterminer si les faits relèvent d'un réel cas d'infraction sexuelle ou de discrimination ou d'une maladresse mal perçue par la victime.

4 - Modalités d'action envisageables

Si vous êtes témoin de faits de HVS-D, vous devez rendre compte à votre hiérarchie.

En outre, vous pouvez :

- saisir la cellule Thémis en tant que lanceur d'alerte ;
- remettre à la victime une attestation sur l'honneur des faits observés, des éléments qu'elle vous a rapportés, des constatations de la dégradation de son état physique et/ ou psychologique ;
- dénoncer des faits qualifiés de crime ou délit au procureur de la République qui décidera alors s'il est opportun ou non d'engager des poursuites, mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites ou classer sans suite.

L'article 40 du code de procédure pénale mentionne 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 les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs »*. Cette obligation générale s'applique aux militaires¹ mais il est admis que le signalement puisse être effectué par le supérieur hiérarchique de celle ou celui qui a eu connaissance des faits délictueux.

Cependant il ne s'agit pas ici de se substituer à la victime dans ses choix. Vous ne devez ni la brusquer, ni prendre sa place. Dénoncer les faits reste possible à la condition que la victime soit partie prenante à cette procédure.

5 - La protection juridique du témoin donneur d'alerte

Diverses dispositions assurent une protection légale au témoin de faits de HVS-D. Elles révèlent ainsi l'importance de votre rôle et de votre nécessaire intervention.

Le code de la défense protège le militaire qui témoigne de faits de harcèlement sexuel contre toute mesure discriminatoire concernant le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation, et qui aurait été prise à son encontre en raison de son témoignage (art. L.4123-10-1 du code de la défense).

Le témoignage est également protégé par le code pénal de toute discrimination éventuelle commise à l'encontre de celui qui a relaté des faits de harcèlement sexuel.

En effet, est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende celui qui commet une discrimination en opérant une distinction entre des personnes parce qu'elles ont témoigné sur des faits de harcèlement sexuel.

Le code du travail, le code de la défense ainsi que le statut général des fonctionnaires protègent les salarié(e)s, les agents de la fonction publique et les militaires de toute mesure de rétorsion (discrimination, sanction, licenciement ou autre) qui pourrait leur être infligée en raison du témoignage qu'ils ont apporté sur des faits de HVS-D.

1. Article 698-1 du code de procédure pénale.

6 - Le témoin dans le cadre de la procédure judiciaire

Si l'affaire est portée devant les tribunaux judiciaires, vous serez susceptible d'être entendu(e) par les services d'enquête (police ou gendarmerie) au cours d'une enquête préliminaire sur demande, ou au stade de l'instruction. Vous pouvez également être entendu(e) par le juge d'instruction lui-même en cas d'ouverture d'une information judiciaire. Vous pouvez être enfin convoqué(e) en audience publique devant une juridiction de jugement.

L'objet du témoignage est de recueillir les éléments en votre possession parce que vous étiez présent(e) sur les lieux ou que vous avez eu à connaître des faits. Vous ne pouvez pas bénéficier de l'assistance d'un avocat.

Si vous (militaire) êtes appelés à témoigner à l'encontre d'autres agents du ministère, en cas de situations exceptionnelles (éventuel retentissement médiatique, faits commis en opération extérieure...) et après validation de la direction des affaires juridiques, la division des affaires pénales militaires pourra vous expliquer les grands principes de la procédure pénale, les étapes ainsi que les intervenants, dans le but de vous permettre d'appréhender le cadre juridique de l'exercice qui vous est demandé et de rappeler ce qui est attendu d'un témoin : relater ce qui a été vu ou entendu.

/// FICHE N° 5

Annexe Nomenclature des HVS-D

NOMENCLATURE DES HVS-D	
Catégorie	Mots clés
Viol (article 222-23 du code pénal)	« 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. » Par ailleurs, la victime doit être pénétrée par le sexe ou dans le sexe, ce qui entraîne deux conséquences : - ainsi, une pénétration anale peut constituer un viol ainsi qu'une fellation forcée (que ce soit sur la victime ou sur l'auteur) ; - la pénétration par quelque chose d'autre qu'un pénis, comme un doigt ou un objet, peut également constituer un viol.
Viol sur mineur (article 222-23-1 du code pénal)	« Hors le cas prévu à l'article 222-23, constitue également un viol tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis par un majeur sur la personne d'un mineur de quinze ans ou commis sur l'auteur par le mineur, lorsque la différence d'âge entre le majeur et le mineur est d'au moins cinq ans. » Dans ce cas de figure, le consentement est indifférent pour caractériser l'infraction de viol sur mineur.
Aggression sexuelle (article 222-22 et suivants du code pénal)	Attouchement sexuel (bouche, seins, sexe, fesses, entre cuisses) Coincer pour embrasser / pelotage / frottage
Exhibitionnisme / Voyeurisme (article 222-32 du code pénal)	Montrer ses parties génitales / baisser son pantalon, voyeur dans les toilettes ou vestiaires
Captation / Diffusion d'images à caractère sexuel / Captation d'images impudiques (article 226-1 et suivants du code pénal)	Atteinte à la vie privée: filmer dans les cabines de douche ou dans les toilettes, prise de photographie, faire un montage à caractère sexuel avec l'image d'une personne

Harcèlement sexuel (article 222-33 I et II du code pénal)	« I. Le harcèlement sexuel est 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 ». « 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 ». Comportement à connotation sexuelle : regards insistants, jeux de langue, actes sexuels mimés, atteinte à la dignité de la personne, création de situation intimidante, offensante, etc. Propos à connotation sexuelle : demandes sexuelles explicites, remarques sur le physique ou la tenue, questions sur la vie sexuelle, etc. Chantage en vue d'obtenir un acte sexuel Propos sexistes, sifflement ne trouvant pas son utilité dans l'exécution du service Commentaires sur le physique, le comportement ou la tenue vestimentaire répétitifs Présence envahissante et opprimante Questions intrusives sur la vie sexuelle de la victime ou « confidence » de l'auteur sur sa propre vie sexuelle invitations insistantes
Discriminations directes (article 225-1 du code pénal)	Acte de gestion, de la hiérarchie ou de management, défavorable en raison du sexe ou de la sexualité supposée d'une personne, ou à cause d'une grossesse ou de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, ou de l'origine, ou de la situation de famille, ou de l'apparence physique, ou de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, ou du patronyme, ou du lieu de résidence, ou de l'état de santé, ou de la perte d'autonomie, ou du handicap, ou des caractéristiques génétiques, ou des mœurs, ou de l'âge, ou des opinions politiques, ou des activités syndicales, ou de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, ou de l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou religion déterminée. Propos liés à l'orientation sexuelle Distinction opérée, quelle que soit sa nature, à l'égard d'une personne ayant subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel, discrimination post-harcèlement sexuel : sur notation
Discriminations indirectes (article 1^{er} alinéa 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant sur diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations)	Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs apparaissant dans la liste des critères prohibés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Outrage sexiste (article 621-1 du code pénal)	Propos, comportement ou pression à caractère sexiste ou sexuel.
Atteinte sexuelle sur mineur (articles 227-25 et 227-27 du code pénal)	Art. 227-25 : « <i>Hors les cas de viol ou d'agression sexuelle prévus à la section 3 du chapitre II du présent titre, le fait, pour un majeur, d'exercer une atteinte sexuelle sur un mineur de quinze ans est puni de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 € d'amende.</i> » À noter que l'âge de quinze ans est interprété de sorte que le mineur est âgé de -15 ans ou de 15 ans révolus. Art. 227-27 : « <i>Hors les cas de viol ou d'agression sexuelle prévus à la section 3 du chapitre II du présent titre, les atteintes sexuelles sur un mineur âgé de plus de quinze ans sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.</i> 1° <i>Lorsqu'elles sont commises par toute personne majeure ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait;</i> 2° <i>Lorsqu'elles sont commises par une personne majeure qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.</i> »

Contact : 09 88 68 55 55
themis@intradef.gouv.fr

