



# La FSU engagée

contre les  
violences faites  
aux femmes



# Engagé-es contre les violences faites aux femmes

Ce livret traduit l'engagement concret de la FSU pour en finir avec les violences faites aux femmes.

S'il s'agit aujourd'hui d'un sujet majeur pour la société, nous le devons aux combats des féministes qui ont fait avancer cette cause d'abord en nommant le phénomène, en montrant sa terrible ampleur, et en l'analysant comme un phénomène structurel lié aux inégalités entre les femmes et les hommes. Ce livret est donc un rappel indispensable de réalités que tout-e citoyen-ne souhaitant une société plus égalitaire et plus juste doit absolument avoir en tête. Car à l'inverse, ne pas nommer, c'est rendre invisible, c'est nier que des violences sont perpétrées contre des femmes parce qu'elles sont des femmes et ce dans le contexte d'une société où perdurent et se perpétuent les inégalités de genre.

Ce livret se veut aussi très pratique pour les syndicalistes en donnant les modalités de défense concrètes des collègues victimes et les pistes d'action. En cela, il est aussi une nouvelle affirmation qu'il s'agit bien de questions syndicales au sens plein et entier du terme, et qu'il est donc de la responsabilité collective des militant-es de la FSU de porter avec conviction et force ce sujet pour que cesse l'insupportable.

**Benoît Teste**  
*Secrétaire général de la FSU*



# Les violences faites aux femmes c'est quoi ?

Selon l'ONU, les violences faites aux femmes sont « des formes de violation les plus systématiques et les plus répandues des droits de l'homme. Elles sont ancrées dans des structures sociales sexistes plutôt que dans des actes individuels et isolés ; ces violences touchent toutes les femmes, indépendamment de leur âge, statut socio-économique, niveau d'éducation et région du monde ; elles se manifestent dans toutes les sociétés et constituent un obstacle majeur à l'élimination des inégalités entre les sexes et de la discrimination à l'égard des femmes dans le monde ».

Pour une meilleure prise en charge syndicale des femmes victimes de violences au travail, il est nécessaire de mesurer cet aspect social et structurel : les violences s'exercent sur les femmes parce qu'elles sont femmes. Un deuxième aspect, tout aussi primordial à prendre en compte, s'inscrit dans ce qu'on appelle le *continuum* des violences. Ces dernières prennent des formes multiples dont le meurtre, la torture, le viol, les mutilations or ces crimes sont rarement commis de manière inaugurale. Les violences verbales, les pressions psychologiques, les coups, les violences administratives, les harcèlements sont autant de brutalités qui participent à imposer un climat de peur et d'assignation aux victimes. Ces violences ont de lourdes conséquences sur la santé physique et mentale des femmes mais aussi sur leur carrière professionnelle.

**Pour la FSU, lutter contre l'ensemble de ces violences est essentiel pour l'émancipation des femmes, pour construire une société égalitaire entre les femmes et les hommes et mettre fin au patriarcat.**



## Des chiffres qui parlent

**225 000 femmes par an sont victimes de violences conjugales, 146 (+21% en 2019) en meurent** (1 femme meurt tous les 2,5 jours sous les coups de son conjoint ou de son ex-conjoint). Les femmes représentent 84% des victimes de violences conjugales et 88% des auteurs sont des hommes. 43% des femmes avaient déjà déposé plainte pour des violences (1).

**Les violences faites aux femmes représentent 22% des homicides.**

**94 000 viols par an (2) soit 1 viol toutes les 6 mn** : ce chiffre est très sous-estimé selon les associations qui recueillent les récits de femmes qui évoquent celui de 250 000.

(1) Chiffres issus de l'étude nationale relative aux morts violentes au sein du couple 2019, Ministère de l'intérieur.

(2) Chiffres de la lettre n°14 de l'observatoire national des violences faites aux femmes (chiffres 2018)

(3) Enquête INSEE Victimes d'agression ou de vol selon l'âge et le sexe, données annuelles de 2007 à 2019, publiée en mars 2020

**16%** des femmes sont concernées par un viol ou une tentative de viol. 10% seulement des femmes victimes de viol portent plainte et seules 10% de ces plaintes arrivent aux assises.

**25% des viols et 25% des agressions sexuelles se produisent sur le lieu de travail (3).**

**1 femme sur 3 est confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle (4).** 70% n'en parlent pas à leur employeur. Seules 5% d'entre elles portent plainte (5).

**80% des femmes estiment qu'elles sont régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail (6).**

(4) Enquête IFOP «Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail », 26 février 2018

(5) Enquête sur le harcèlement sexuel au travail Défenseur des Droits, mars 2014

(6) Etude sur les relations de travail entre les femmes et les hommes CSEF, décembre 2013

# Les violences faites aux femmes c'est quoi ?

*"La violence faite aux femmes désigne tout acte de violence fondé sur l'appartenance au sexe féminin, causant ou susceptible de causer aux femmes des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, et comprenant la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée."*

(Déclaration de l'ONU sur l'élimination de la violence contre les femmes – novembre 1993).

## Agissements sexistes

L'agissement sexiste est défini dans l'article L1142-2-1 du code du travail et l'article 6 bis de la loi de 1983 (Fonction Publique) comme : « **Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** ».

L'article 20 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a inséré un nouvel article dans le code du travail relatif à l'interdiction de tout « agissement sexuel ». Ce type d'agissement, en apparence de moindre intensité, peut avoir des conséquences graves pour les salarié-es qui en sont victimes. Il peut créer de la souffrance chez les femmes qui le subissent, diminuer leur sentiment de compétence et leur ambition, pouvant aller jusqu'à la démotivation, voire le retrait du poste de travail.

## Outrage sexiste

L'outrage sexiste est défini par l'article 621-1 du code pénal comme « **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 créée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** ».

## Harcèlement sexuel

Il est défini par : Article L1153-1 du code du travail, Article 6 ter de la loi de 1983, Article 222-33 du code pénal comme « **Des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** »

« 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 ».

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a pour objectif principal de rétablir dans le code pénal l'incrimination de harcèlement sexuel, abrogée par le conseil constitutionnel dans sa décision du 4 mai 2012 en raison de l'imprécision de sa rédaction qui résultait de la loi du 17 janvier 2002. « *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle, qui soit porte atteinte à sa dignité, en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à leur encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* » Le délit suppose tout d'abord des comportements de toute nature : propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes...qui sont imposés à la victime, sont répétés et présentent une connotation sexuelle.

Le non consentement de la victime est ainsi un des éléments constitutifs du délit. La loi n'exige nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante.

Enfin, il suffit que les comportements revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel.

Le harcèlement sexuel est un délit passible de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende.

# Les violences faites aux femmes c'est quoi ?

## Harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental

**Jurisprudence de la Cour d'Appel  
d'Orléans, 7 février 2017 n°15/02566**

En février 2017, la Cour d'Appel d'Orléans a condamné un journal à 78 500 € de dommages intérêts pour environnement de travail sexiste. La cour a considéré que « Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

## Injure publique à caractère sexiste

« Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. » (Article 33 de la loi de 1881)

Publique = par voie de presse, sur les réseaux sociaux ou face à un public ne partageant pas une communauté d'intérêt.

## Agression sexuelle

L'agression sexuelle est un délit défini par l'article 222-22 du code pénal comme « un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise. »

Cinq zones du corps sont concernées : fesses, sexe, seins, bouche et entre les cuisses.

Cela peut être des caresses non consenties sur la poitrine ou sur les fesses, des baisers forcés ou des attouchements sexuels.

Depuis 2013, constitue également une agression sexuelle « le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers ».

La contrainte peut être physique ou morale. La contrainte morale peut résulter de la différence d'âge existant entre une victime mineure et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que celui-ci exerce sur cette victime. La **contrainte** suppose l'existence de pressions physiques ou morales. La **menace** peut être le fait pour l'auteur d'annoncer des représailles en cas de refus de la victime. Il y a recours à la **surprise** lorsque par exemple la victime était inconsciente ou en état d'alcoolémie.

Les conséquences pour les victimes quelle que soit la forme de la violence sexuelle sont importantes, nombreuses et durables, notamment anxiété, trouble du sommeil et/ou de l'alimentation, peurs intenses, culpabilité, dépression, isolement, conduites à risque ou agressives... Ces manifestations sont propres à chaque victime et sont variables dans le temps.

## Le viol

Le viol est un crime défini par les articles 222-23 à 222-26 du code pénal comme « **Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise.** ». Il est passible *a minima* de 15 ans de réclusion criminelle.

## La culture du viol késako ?

Elle est à l'origine de toutes les formes de violences sexistes et sexuelles. Elle consiste à la fois à culpabiliser, à humilier, à discriminer et à mépriser les victimes, à tolérer, à minimiser, voire à nier les violences qu'elles subissent, et à organiser l'impunité des agresseurs en les dédouanant ou en se rendant complices de leurs méfaits

(Muriel Salmona «Le harcèlement sexuel», Que sais-je ?)

# Les leviers pour l'action syndicale

## La loi et le rôle de l'employeur : Références réglementaires

**Pour les agent-es de la Fonction Publique** : Loi du 13 juillet 1983 (articles 6 bis à 6 quater et 11), Circulaire du 9 mars 2018, Accord relatif à l'égalité femmes/hommes dans la fonction Publique (30/11/2018), axe 5, Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 (titre V), article 80, Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

**Pour les agent-es recruté-es sur des contrats de droit privé** : Articles 4141-1 du code du travail, Article L1153-5 du code du travail, Article 222-33 du code pénal

La loi du 13 juillet 1983 comportait déjà des obligations en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Annoncée par le Président de la république le 25/11/2017, la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles (VSS) a été précisé dans la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. L'importance de la prévention, de la lutte, du traitement des VSS, du harcèlement sexuel et moral et des agissements sexistes a été réaffirmé dans l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique signé le 30/11/2018. L'article 80 de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif dans l'ensemble des administrations et y ajoute les discriminations dans son champ. Le décret du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Les employeurs ont donc l'obligation d'être exemplaires dans la prévention, le traitement, la

sanction des VSS, du harcèlement sexuel, moral et des discriminations.

Actuellement, à des rythmes très différents, les différentes administrations et établissements de la FP élaborent en concertation avec les représentant-es des personnels les plans d'action dans le cadre des comités de suivi de la mise en œuvre de l'accord égalité Femmes/Hommes dans la FP. Ils ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour le faire. L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels

Quand ceux-ci seront finalisés, les comités de suivi seront informés annuellement de l'état de la mise en œuvre de ce plan d'action. Il a également l'obligation d'informer les représentant-es des personnels dans les instances des données, des mesures et du financement mises en place pour renforcer la prévention la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes (CT, CHSCT, CSA)

## Les outils



- **Médiation** : Le-la médiateur-trice d'une administration est compétent-e pour trouver des solutions aux litiges individuels nés au sein de l'administration entre deux agent-es, par exemple.
- **Cellule d'écoute et de signalement** : elle doit obligatoirement être mise en place dans toutes les administrations. Elle traite des réclamations portant sur les situations de harcèlement, de violences ou de discriminations, supposées ou avérées.
- **Numéro vert de signalement des violences faites aux femmes : 3919**
- **Plateforme de signalement en ligne** : <https://www.service-public.fr/cmi>

# Les leviers pour l'action syndicale

- Participer à des formations organisées par la FSU ou ses Syndicats nationaux, par le collectif NousToutes, par le centre Hubertine Auclert.
- Participer aux commissions Femmes de son syndicat national, aux collectif locaux (intersyndicaux ou interassociatifs) de défense des droits des femmes.
- La cellule de veille et de prévention des VSS dans la FSU : pour prendre en charge les violences sexistes et sexuelles en interne. Mandat du dernier congrès de la FSU (Clermont Ferrand, décembre 2019), elle est en cours de construction. Certains syndicats de la fédération l'ont mis en place (SNES) ou sont en train de le faire (SNUipp).

## Les outils



## Les interlocuteur-trices

Le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et les travailleuses et des conditions de travail. Il peut identifier les risques psychosociaux dont le harcèlement et les violences au travail avec l'aide du service de médecine de prévention. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel.

Alerté.es d'une situation de danger, les membres du CHSCT peuvent mettre en œuvre des procédures spécifiques :

- Alerter immédiatement l'employeur.
- Consigner par écrit la situation sur le registre spécial santé et sécurité au travail (RSST) prévu par l'article L 4121-2 du code du travail et la mesure 15 de l'axe 4 du protocole égalité professionnelle dans la fonction publique.
- Accompagner la victime à déclarer un accident du travail ou de service.
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à une enquête en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

Parmi les représentant-es des personnels au CHSCT, l'une d'entre eux-elles pourra exercer les fonctions de référent-e sur ces questions pendant la durée du mandat. Il-elle bénéficiera d'une formation l'année suivant sa désignation.

En plus des membres du CHSCT, les représentant-es du personnel peuvent être interlocuteur-trices d'une victime de harcèlement ou de violence. Ils-elles jouent un rôle d'accompagnement des victimes dans les démarches administratives et procédurales que celles-ci pourront mettre en œuvre.

Le médecin du travail a pour rôle d'éviter toute altération de santé des agents du fait de leur travail. Il est compétent pour conseiller l'administration en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services. Il peut par ailleurs accorder un soutien psychologique, une écoute ou accorder les premiers soins à la victime si cela est nécessaire et peut aussi orienter vers les services, personnes ou instances compétentes pour gérer la situation.

Les services sociaux des personnels peuvent également être associés à l'accompagnement et la protection des victimes des VSS.

Attention : Conséquence de la Loi de transformation de la fonction publique, en 2022, à l'issue des élections professionnelles, les Comités Sociaux d'Administration (équivalent des CSE mis en place dans le privé en 2017) remplaceront les comités techniques et les CHSCT. Ils auront en charge « la protection, la santé, l'hygiène et la sécurité des agent-es » ainsi que l'égalité professionnelle. La FSU sera vigilante à ce que la question des violences sexuelles et sexistes soit bien prise en charge dans le cadre de cette nouvelle instance.

# Accueillir des femmes victimes de violence au travail

## La prise en charge des femmes victimes de violences

Les violences ont des conséquences lourdes sur les femmes qui en sont victimes. Il est toujours très pénible et difficile de les évoquer. Nombreuses sont les victimes qui présentent des signes de traumatisme pas toujours simples à déceler. Il n'est pas rare que ces femmes soient désorientées ou encore que certains faits mentionnés semblent incohérents.

Notre rôle de syndicalistes n'est surtout pas de mener l'enquête et encore moins de vérifier la matérialité des faits. Nous devons écouter, soutenir, conseiller, orienter voire proposer un accompagnement dans les procédures existantes. Durant l'entretien, il est nécessaire de replacer les faits dans leur valeur juridique et de désamorcer le sentiment de culpabilité. Ce sont des axes importants de la prise en charge.

En cas de saisie de l'employeur, un rapport circonstancié sera nécessaire. Pour le rédiger, il est mieux de réorienter la victime vers une structure ou des personnes formées. Cependant avant cela, il faut écouter et entendre la victime ainsi que manifester de la compréhension et de la solidarité.

## Le rapport circonstancié

Le rapport doit toujours faire référence aux faits et aux textes juridiques en vigueur.

On doit aussi y retrouver, le cas échéant, le récit de la victime (précis, daté et circonstancié), tous les éléments et preuves matérielles à disposition pour étayer ce récit (témoignages, plainte, rapports médicaux, mails, sms etc...), les démarches de la victime pour chercher de l'aide, les stratégies d'évitement et d'adaptation mis en place par la victime, les conséquences sur l'engagement et sur l'emploi de la victime, la stratégie de l'agresseur (isolement et dévalorisation de la victime, inversion de la culpabilité...) et les représailles professionnelles (refus de congés, de formations, de promotion...).

## Quelques consignes à suivre :

- Veiller à ce que la personne soit et se sente en sécurité pendant l'entretien.
- Ne jamais mettre en doute la réalité des faits de violence que relate la victime.
- Ne pas exprimer de pitié compatissante (« Ma pauvre amie, c'est terrible ! » « C'est honteux » « Comment de telles choses peuvent-elles arriver ? ») et ne pas exprimer de jugement moral, au contraire, il faut nommer et expliciter les faits en utilisant des termes de droit.
- Rendre à l'agresseur la responsabilité de ses actes, une victime n'est pas responsable des violences exercées à son encontre.
- Il faut préparer et annoncer la fin de l'entretien, et terminer sur des perspectives actives, ne pas se quitter avant que la victime envisage l'avenir (même très proche).



# Les contacts utiles

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

Recueille de manière anonyme les témoignages de victimes de toutes violences et délivre des conseils aux professionnel-les ou délégué-es du personnel.

Contact : 51 boulevard Auguste Blanqui  
75013 Paris (sur RV) – 01.45.84.24.24 (du lundi au vendredi de 9h30 à 15h) – [contact@avft.org](mailto:contact@avft.org)

## **Collectif féministe contre le viol – Viols femmes informations**

Recueille de manière anonyme les témoignages de victimes d'agressions sexuelles et de viols et donne des informations nécessaires aux différentes démarches qu'elles peuvent entreprendre.

Contact : 0 800 05 95 95 (gratuit, du lundi au vendredi de 10h à 19h)

Permanence téléphonique gérée par le collectif féministe contre le viol – [www.cfc.asso.fr](http://www.cfc.asso.fr)

## **Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles** Prodigue une aide juridique aux victimes.

Contact : 7 rue du Jura 75013 Paris – 01.42.17.12.00 – [www.infofemmes.com](http://www.infofemmes.com)

## **Défenseur des droits**

Contact : 09.69.39.00.00 (de 9h à 18h) – <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

## **3919 Violences femmes info**

Créé par la Fédération Nationale Solidarité Femmes, numéro national dédié aux femmes victimes de violences (conjugales, sexuelles, psychologiques, mariages forcés, mutilations sexuelles, harcèlement...). Propose une écoute, informe et oriente vers des dispositifs d'accompagnement et de prise en charge.

Contact : 39.19 (gratuit et anonyme, du lundi au samedi de 9h à 19h) – 75 boulevard Macdonald 75019 Paris – [fnsf@solidaritesfemmes.org](mailto:fnsf@solidaritesfemmes.org)

## **Nous Toutes**

Collectif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, organise des formations en ligne sur les violences sexistes et sexuelles.

Contact : <https://www.noustoutes.org/> – [contact@noustoutes.org](mailto:contact@noustoutes.org)

## **Centre Hubertine Auclert**

Promeut l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes à travers l'observatoire régional des violences faites aux femmes. L'égalithèque est sa plateforme de ressources et d'échanges sur ces questions.

Contact : 2 rue Simone Veil 93400 Saint Ouen sur Seine – 01.84.74.13.80 – <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>

## **Mission Interministérielle pour la Protection des Femmes contre les Violences et la Lutte contre la Traite des Êtres Humains (MIPROF)**

Propose des formations et prodigues des informations pour les professionnel-les et les délégué-es du personnel.

Contact : 14 avenue Duquesne 75350 Paris 07SP – [miprof@miprof.gouv.fr](mailto:miprof@miprof.gouv.fr)

## **Planning Familial**

En fonction des départements : aide aux victimes de violences, prévention des violences à destination des jeunes par des modules d'intervention dans les établissements scolaires.

# Les ressources utiles

## Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

- Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, édition 2019  
[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres\\_et\\_parcours\\_professionnel/egalite-pro/charte\\_fonctionnement\\_dispositif\\_signalement-2019.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/charte_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf)
  - Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction Publique, édition 2018  
[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/guide-formation-prevention-violences-sexuelles-2018.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-formation-prevention-violences-sexuelles-2018.pdf)
  - Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique du 30 novembre 2018 (axe 5)  
[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf)
- Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, mars 2018  
[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors\\_collections/fiches-reflexes-harcelement-sexuel.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/fiches-reflexes-harcelement-sexuel.pdf)
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, édition 2017  
[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/guide-prevention-situations-violences.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf)

### Centre Hubertine Auclert

**Kit d'action pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail à destination des collectivités** comprenant 3 outils :

- 1 affiche pour rappeler la loi en matière de violences sexistes et sexuelles au travail et orienter les victimes vers les dispositifs d'aide.
- 1 livret à l'attention de la collectivité employeuse pour aider à agir en matière de prévention et d'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail.
- 1 brochure à l'attention des victimes et témoins pour indiquer leurs droits et démarches.

Sur leur site à l'adresse suivante :

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/kit-d-action-pour-lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-a-destination>

### Défenseur des droits

**Dépliant « Vous êtes victimes de harcèlement sexuel au travail ? Faites respecter vos droits »**

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors\\_collections/DDD-depliant-harcsexuel-2018.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/DDD-depliant-harcsexuel-2018.pdf)

### Conseil supérieur à l'égalité professionnelle

**Kit pour agir contre le sexisme au travail, 3 outils pour le monde du travail, nov 2016**

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

### La boîte à outils de l'AVFT

modèles de lettres à télécharger mais aussi deux guides (mettre en cause l'employeur privé, mettre en cause l'employeur public)

<https://www.avft.org/boite-a-outils/>