
GUIDE PRATIQUE

AGRESSION SEXUELLE, HARCELEMENT SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

SAVOIR LES RECONNAÎTRE ET LES DÉTECTER

LES AGISSEMENTS SEXISTES

CE QUE DIT LA LOI :

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

Article L. 1142-2-1 du code du travail

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

1. Le sexisme « bienveillant »

Le sexisme dit « bienveillant » est basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques et dits « complémentaires » entre les femmes et les hommes. Il peut s'exprimer sous forme de :

- **propos paternalistes** qui infantilisent ou maintiennent un déséquilibre femme/homme.
Par exemple, s'adresser à quelqu'un de manière familière et non professionnelle : « Bonjour, comment ça va les poupées ? », « Dites-moi mon petit », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ».

- **compliments sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire** risquant de réduire l'autre à son apparence ou à un objet de désir.
Par exemple, faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure : « Cette robe te va bien ! » dit l'encadrant alors qu'il échange avec sa collaboratrice sur un dossier.

- **valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines**, empêchant ainsi l'accès à d'autres fonctions ou activités.
Exemples : « C'est bien d'avoir une femme DRH, elles sont plus sensibles et plus à l'écoute », « Il nous faut un homme comme chef, il saura les challenger ».

2. Le sexisme masqué

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

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

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

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

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

- **l'exclusion ou l'infériorisation**

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

3. Le sexisme hostile

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

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

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

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

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

- **des remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.**

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

LES SANCTIONS ENCOURUES

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

Sur le plan pénal : l'agissement sexiste n'est pas sanctionnable en tant que tel. En revanche, on peut sanctionner pénalement une injure publique à caractère sexiste (jusqu'à 1 an de prison et 45 000 € d'amende) et une injure sexiste dans un cadre privé (amende de 750 €). Le délai de prescription est de 1 an.

LE HARCELEMENT SEXUEL

CE QUE DIT LA LOI :

1er type

Il s'agit « d'actes répétés sous forme de propos ou de comportements à connotation sexuelle* ou sexiste** non désirés. »

2e type

Il s'agit d'un acte unique « sous forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle** ». »

*articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal

**article 222-33 du code pénal

Harcèlement sexuel du 1^{er} type

« Aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle* ou sexiste** 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. »

Cette première catégorie de harcèlement sexuel, regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes, et sans lien hiérarchique entre l'auteur et la victime.

Exemples : un encadrant ou une encadrante pose régulièrement des questions sur sa vie sexuelle à l'un de ses agents, ou lui raconte les détails intimes de sa propre sexualité.

Un agent subit régulièrement les remarques à connotation sexuelle de son ou sa collègue de bureau (« tu as un joli décolleté », « tu as mauvaise mine, tu as encore baisé toute la nuit ? »), ou reçoit des mails avec des blagues et ou des images à caractère pornographique.

Des calendriers de femmes nues, des images à caractère sexuel ou pornographique sont affichés dans un bureau/un open space.

Harcèlement sexuel du 2^{ème} type

« Aucun salarié ne doit subir des faits [...] assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Ce deuxième type de harcèlement sexuel est relativement facile à identifier : c'est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à l'embauche, à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes de nature sexuelle.

Exemples : « Tu veux une promotion ? Et si on allait boire un verre ce soir pour en discuter ? », « Si tu ne veux pas perdre ton boulot, passe sous mon bureau ».



BON A SAVOIR

Constitue du harcèlement sexuel, le fait de faire subir ou d'imposer à une personne des propos ou comportements de manière répétée :

- à connotation sexuelle (code du travail)
- à connotation sexuelle ou sexiste (code pénal)

Comment distinguer la séduction ...

La différence entre séduction et harcèlement réside dans le **consentement**. Lorsqu'une personne souhaite en séduire une autre, elle a des propos et des comportements respectueux, elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. La personne se sent en sécurité.

... du harcèlement sexuel ?

À l'inverse, la personne qui harcèle veut imposer ses choix. Elle nie l'autre. Elle ne tient pas compte de ses désirs, ni de son **consentement**.

La victime est mal à l'aise, humiliée, en colère. Elle cherche à éviter de se retrouver avec la personne qui la harcèle. S'installe alors une situation de domination. Les comportements et propos subis créent un climat d'insécurité, de peur et de tension pour la victime. Ils peuvent être traumatisants pour celle-ci.

En résumé, la séduction implique un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.

LES SANCTIONS ENCOURUES

Sur le plan disciplinaire :

- toute personne ayant commis des actes de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement ou à la radiation. Le code du travail punit également d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à l'encontre d'une personne ayant dénoncé un harcèlement sexuel (article L.1155-2) ;
- l'auteur ou l'employeur qui a manqué à son devoir de protection vis-à-vis de son personnel peut être condamné à verser à la victime des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé.

Sur le plan pénal, le harcèlement sexuel, qui est un délit, est puni de :

- 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ;
- 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.

Le délai de prescription est de 6 ans à partir du dernier acte constitutif de cette infraction.

L'AGRESSION SEXUELLE

CE QUE DIT LA LOI

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

(Article 222-22 du code pénal)

Exemples d'agression sexuelle commise avec surprise :

- mains sur les fesses en arrivant par derrière ;
- le fait de « se frotter » ;
- attouchement sur les seins alors que l'agent est concentré sur son ordinateur et n'a pas vu son collègue arriver ;
- lèvres qui glissent sur la bouche au moment de faire la bise.

Exemples d'agression sexuelle commise avec contrainte :

- caresse imposée sur la cuisse lors d'un déplacement en voiture ;
- baiser forcé sur la bouche en bloquant la personne contre un mur...



BON A SAVOIR

Les 5 parties du corps concernées sont selon la jurisprudence :
Bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses

LES SANCTIONS ENCOURUES

Les actes d'agression sexuelle sont punis de :

- 5 ans de prison et 75 000 € d'amende ;
- 10 ans de prison et 150 000 € d'amende si circonstances aggravantes.

Lorsque l'agression consiste en un acte de pénétration sexuelle ou bucco-génital commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise, il est constitutif d'un **viol** et classé dans la catégorie des crimes.

- 15 ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes.

Le délai de prescription est de 20 ans.



BON A SAVOIR

Les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle concernent majoritairement les femmes, mais également les hommes. Ils peuvent être aussi fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, non-binaires (LGBTQI+)...). Leurs auteurs peuvent être des hommes comme des femmes.

**Du comportement non sexiste à l'agression sexuelle... Reconnaître le niveau de gravité
(source : Jeu « Sexisme 100 sans façons »)**

NON SEXISTE

Propos, actes et comportements
qui ne se basent pas sur :

- Les stéréotypes de sexe et de l'orientation sexuelle
- La répartition traditionnelle des rôles entre les femmes et les hommes
- La hiérarchisation d'un sexe par rapport à l'autre

*Rapport du Conseil Supérieur de l'Égalité
Professionnelle sur le secteur dans le monde du travail
(2015)*

SEXISME « BIENVEILLANT »

Agissement sexiste du type :

- Propos paternalistes ou appellations familiales
- Compliments appuyés sur le physique, la tenue ou le comportement
- Valorisation de compétences soit disant complémentaires renvoyant aux stéréotypes de sexe

*• article L.1142-2-1 / code du travail -
Agissement lié au sexe, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant*

SEXISME MASQUE

Agissement sexiste du type :

- Blagues, humour sexiste
- Répartition des tâches selon les stéréotypes de sexe
- Exclusion de certaines tâches ou actions

*• article L.1142-2-1 / code du travail -
Agissement lié au sexe, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant*

SEXISME HOSTILE

Agissement sexiste du type :

- Manifestations d'irrespect ou de mépris, injures
- Propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, dénigrement des compétences ou des capacités
- Remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales

*• article L.1142-2-1 / code du travail -
Agissement lié au sexe, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant*

HARCÈLEMENT SEXUEL

Actes :

- Non désirés et répétés à connotation sexuelle* ou sexiste** (propos, plaisanteries, sms, courriels, affichages, images, vidéos...)
- Sous forme d'une pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent afin d'obtenir un acte de nature sexuelle

** articles L.1153-1 / code du travail
et L.1153-3 / code pénal
** article L.1153-3 / code pénal*

AGRESSION SEXUELLE

Contact physique sur une des
5 parties du corps (bouche,
poitrine, sexe, fesses, cuisses)
avec :

- Surprise
- Menace
- Contrainte
- Violence

*Une agression sexuelle
qui s'accompagne d'une pénétration
est un viol, considéré comme un crime
et puni comme tel*

• articles L.222-22 et 23 / code pénal

AVEZ-VOUS DES IDEES REÇUES ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« Ça c'est un boulot pour un mec »

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

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

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

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

Dans le cadre de mobilités en interne, certains encadrants ou encadrantes excluent d'office des candidats LGBT pensant que l'équipe ne saura pas les intégrer.



TESTEZ VOUS

QUESTIONS / REPONSES POUR MIEUX COMPRENDRE LE SEXISME AU TRAVAIL

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

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

Un agent peut-il être accusé de harcèlement sexuel pour des faits survenus en dehors du temps et du lieu de travail ?

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

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

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

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

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

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

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

La galanterie est-elle du sexisme ?

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

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

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

Les hommes peuvent-ils être victimes de sexisme ?

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

QUELQUES REPERES POUR EVALUER LES RISQUES D'AGISSEMENTS SEXISTES ET DE HARCELEMENT SEXUEL

Aucun milieu de travail, aucun secteur professionnel, aucune situation de travail n'est exempt du risque d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel. Détaillés ci-dessous, les facteurs de risque les plus fréquents sont à repérer dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels.

1. Un faible degré de mixité du personnel de certains secteurs ou emplois est fréquemment corrélé au développement des agissements sexistes ou du harcèlement sexuel

L'étude Dares « *Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?* » de septembre 2016 n°46 révèle que :

- « Lorsque l'emploi est plutôt « masculin », 15% des femmes et seulement 1% des hommes sont victimes de comportements hostiles à dimension sexiste. »
- « Occuper un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes sexués de la division du travail peut exposer les personnes concernées, hommes ou surtout femmes, à des moqueries ou à des discriminations à caractère sexiste. »

2. Un statut précaire notamment en Cdd, intérim, stage, alternance constitue un facteur d'exposition aux risques d'agissements sexistes ou harcèlement sexuel

L'étude du Défenseur des Droits « *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail* » de mars 2014 montre que :

- « Être jeune (46%), vivre seule (32%) et employée en contrat précaire (36%) sont des motifs susceptibles de placer les femmes dans une situation de vulnérabilité les surexposant au harcèlement sexuel. »

3. Des rapports sociaux très... ou très peu hiérarchisés peuvent exposer à un risque plus important

L'étude Dares citée ci-dessus révèle que le manque d'autonomie au travail est associé à la survenue de comportements hostiles à caractère sexiste.

4. Certaines conditions de travail augmentent les risques d'exposition (travail de nuit, isolé, déplacements, objectifs chiffrés, rythme contraint, relation avec le public, etc.)

L'étude Dares mentionnée ci-dessus montre que parmi les femmes qui disent travailler habituellement la nuit, 53% signalent avoir subi un comportement hostile au cours des 12 derniers mois. Parmi elles, 24% pensent qu'il est lié à leur sexe.

L'étude du Défenseur des Droits mentionnée ci-dessus révèle que « 6 % des enquêtés (et près de 7% des femmes) considèrent que le fait de travailler au contact de la clientèle expose davantage les femmes au harcèlement sexuel ».

Que faire si vous êtes victime ou témoin d'une situation de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle ?

Que vous soyez fonctionnaire, contractuel, stagiaire ou apprenti, vous pouvez faire un signalement auprès du dispositif de signalement mis en place par votre ministère d'appartenance (cf. ci-dessous).

Vous serez pris en charge par des **professionnels de l'écoute** et des **experts juridiques** qui sauront vous apporter tous conseils utiles sur les démarches à entreprendre. Ils vous accompagneront dans vos démarches internes en toute **bienveillance, impartialité et confidentialité**.

La loi vous protège de toute mesure discriminatoire qui pourrait être prise contre vous et qui serait liée au signalement que vous auriez effectué.



**COMMENT SAISIR LA CELLULE DE SIGNALEMENT
DU MINISTÈRE D'APPARTENANCE DE LA VICTIME ?**



La victime est agent

**Du ministère de l'intérieur
(agents et emplois DATE)**



N° de téléphone : 01 80 15 33 00 de 9h à 18h du lundi au vendredi
Courriel : cellule-allo-discrim@interieur.gouv.fr
Courrier : 2 place Beauvau 75800 Paris Cedex 08
Intranet : [cliquez pour le formulaire de saisine en ligne](#)

**Du ministère de la
transition écologique,
ministère de la cohésion
des territoires et des
relations avec les
collectivités territoriales,
ministère de la mer**



RDV en ligne : <https://allodiscrim.wethics.eu>, code employeur 2030, les professionnels d'Allodiscrim vous rappellent dans les 12h ouvrées.
N° vert support : en cas de difficulté de connexion un numéro vert est à votre disposition au 0800 10 27 46

Le dispositif est ouvert aux agents en activité au sein du pôle ministériel, stagiaires ou apprentis (hors opérateurs), aux agents qui l'ont quitté depuis moins de 6 mois (départ en retraite ou une démission), et aux candidats dont la procédure de recrutement a pris fin depuis moins de 3 mois.

**Du ministère de
l'agriculture et de
l'alimentation**



N° de téléphone : 01 49 55 82 41
Courriel : allodiscrim 51, rue Bonaparte 75006 Paris
RDV en ligne : <https://allodiscrim.wethics.eu>, code employeur 1881, les professionnels d'Allodiscrim vous rappellent dans les 12h ouvrées.

**Des ministères chargés des
affaires sociales**



N° vert : 0800 007120
Courriel : (lea@sg.social.gouv.fr) ;
Courrier : LEA, 753 rue de la Bayonnaire, 38380 St Laurent du Pont

**Du ministère de
l'économie, des finances
et de la relance - DGCCRF**



[Cliquez pour accéder à Allodiscrim : la cellule d'écoute et de traitement des discriminations, des violences sexistes ou sexuelles](#)

Courriel : bercy.allodiscrim@orange.fr en cas de discrimination, bercy.allosexism@orange.fr en cas d'agissement sexiste ou de violence sexiste ou sexuelle
Courrier : allodiscrim, 51, rue Bonaparte, 75006 Paris
RDV en ligne : <https://allodiscrim.wethics.eu>, code employeur 1989, les professionnels d'Allodiscrim vous rappellent dans les 12h ouvrées.

En cas d'agression sexuelle ou de viol, il est recommandé de contacter un numéro d'urgence (police secours au 17, les urgences médicales au 15).



EN SAVOIR PLUS



[Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, ministère de la fonction publique](#)



[Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, portail de la fonction publique](#)



[Guide Harcèlement sexuel et agissement sexiste au travail : prévenir, agir, sanctionner, ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)



[Kit de formation de la MIPROF sur les violences sexuelles au travail, secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations](#)



[Kit Agir contre le sexisme, 3 outils pour le monde du travail, conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)



[Ressources du réseau Anact-Aract, agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail](#)



Pour toute question

Vous pouvez contacter le bureau de la coordination, de l'animation et de la modernisation des services du ministère de l'Intérieur bcam-sst@interieur.gouv.fr

