



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



/// Editorial de la ministre des Armées

Le ministère des armées s'est résolument engagé dans la lutte contre toutes les formes d'infractions sexuelles ou sexistes, que ce soit les agressions sexuelles, le harcèlement, les discriminations ou l'outrage sexiste.

Ces comportements inadmissibles doivent être sanctionnés à la fois par la hiérarchie et le cas échéant par la justice. Mais je tiens à souligner également combien leurs conséquences sont importantes et souvent trop mal connues par l'ensemble de la communauté de défense. En effet, le coût humain et social est particulièrement élevé pour les victimes qui restent encore trop nombreuses, mais c'est la cohésion du personnel de nos organismes qui est mise à mal, ainsi que l'image du ministère.

J'accorde donc la plus grande importance à ce que chaque agent, civil ou militaire, conscient de cet enjeu, contribue à éradiquer ces comportements inacceptables.

La cellule Thémis, en charge de la prévention, du traitement et du suivi de ces infractions, a rédigé ce vade-mecum qui facilite leur identification et expose comment réagir face à des situations qui restent quelquefois difficiles à appréhender. Il se compose de fiches qui permettront à la chaîne hiérarchique, mais aussi aux victimes et aux témoins, de connaître la conduite à tenir lorsqu'ils se trouvent confrontés à des faits de cette nature.

Ce guide doit être mis à la disposition de tous. Il sera accessible depuis la page d'accueil du ministère, mais j'attends également des différents chefs d'établissement et commandants de formation qu'ils en informent leur personnel et le diffusent le plus largement possible, de telle sorte que chaque situation de harcèlement, discrimination ou violence sexuels ou sexistes trouve systématiquement une réponse appropriée, en accord avec les valeurs portées par notre ministère et chacun de ses agents.

Florence Parly

Ministre des Armées

A handwritten signature in blue ink, reading 'F. Parly', with a horizontal line underneath.

/// INTRODUCTION

Ce guide s'inscrit dans le cadre général de la politique du ministère des Armées pour l'égalité entre les hommes et les femmes et plus particulièrement dans celui du plan d'action de lutte contre le harcèlement, les violences ou discriminations sexuels ou sexistes (HDV-S). Ce plan d'action, est organisé 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.

Ce vade-mecum s'adresse à l'ensemble du personnel du ministère et doit permettre d'identifier une situation de HDV-S et de disposer d'outils pertinents pour réagir.

Ce document présente l'ensemble des infractions sexuelles et sexistes puis détaille la procédure à suivre afin de prévenir et lutter de manière efficace contre ces infractions sexuelles 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 de harcèlement, discriminations ou violences sexuels	9
1 - Qu'est-ce qu'une infraction sexuelle ?	9
1.1 - Les infractions impliquant un contact physique	10
1.2 - Les infractions n'impliquant pas de contact physique	11
2 - Comment repérer une situation de harcèlement sexuel ?	14
2.1 - La méthode du faisceau d'indices concordants	14
2.2 - Les signes ou indices fréquemment révélateurs de harcèlement sexuel	15
2.2.1 - Agissements de la personne harcelante	15
2.2.2 - Impact sur la santé physique ou psychique de la personne harcelée	16
2.2.3 - L'absence de consentement de la personne harcelée	16
3 - La notion de plainte abusive ou de témoignage mensonger	19
FICHE N°2 - Conseil au commandement : comment réagir face au signalement de faits de harcèlement, discriminations ou violences sexuels ? .	21
1 - Comment recevoir les personnes concernées et comment conduire les entretiens ? ..	21
1.1 - Les entretiens	21
1.2 - Les comptes rendus écrits	22
2 - Informer la hiérarchie : comment rédiger un message EVENGRAVE ?	23
3 - L'action disciplinaire et les mesures administratives susceptibles d'être mises en œuvre	24
3.1 - Les mesures conservatoires	24
3.1.1 - La suspension de fonctions	24
3.1.2 - Le déplacement d'office ou la mutation d'office dans l'intérêt du service	25
3.1.2.1 - Le déplacement d'office pour le personnel militaire	25
3.1.2.2 - La mutation d'office dans l'intérêt du service pour le personnel civil	26
3.2 - La sanction disciplinaire à l'égard des militaires	26
3.3 - La sanction disciplinaire à l'égard des civils	27
4 - Participation du commandement à la procédure judiciaire	27
5 - Les interlocuteurs du commandement dans la prise en compte d'une situation de harcèlement, discriminations ou violences sexuels	29
5.1 - La cellule THÉMIS	29
5.2 - Le service de santé des armées	29
5.3 - Les présidents de catégorie	29
5.4 - Le référent mixité	30
5.5 - Le représentant du personnel civil	30
5.6 - L'assistant de service social	30
5.7 - L'équipe pluridisciplinaire	30
6 - Pourquoi et comment conduire des actions de prévention ?	30

FICHE N°3 - Conseils pour les personnes victimes d'infraction sexuelle : comment faire face aux faits de harcèlement, discriminations ou violences sexuels ? 33

1 - Exprimer son refus 33

2 - Se protéger 33

 2.1 - Ne pas s'exposer aux agissements de l'auteur 34

 2.2 - Ne pas rester isolé(e) 34

 2.2.1 - Soutien au sein du ministère 34

 2.2.2 - Soutien en dehors du ministère 36

3 - Conserver des éléments d'information factuels..... 37

4 - Recourir aux autorités disciplinaires et/ou judiciaires 38

 4.1 - Rendre compte..... 38

 4.2 - Porter plainte 39

5 - Saisir la cellule THÉMIS 39

FICHE N°4 - Conseils pour les témoins : quelle attitude adopter face aux infractions de harcèlement, discriminations ou violences sexuels ? 41

1 - Quelle attitude avoir vis-à-vis de la victime ? 41

 1.1 - Vous êtes témoin direct de faits de HDV-S..... 41

 1.2 - Une victime se confie à vous et vous n'avez pas été témoin direct des faits 42

2 - Quelle attitude avoir vis-à-vis de l'auteur ? 42

3 - Quelle attitude avoir vis-à-vis du commandement ? 42

4 - Modalités d'action envisageables 43

5 - La protection juridique du témoin donneur d'alerte 43

6 - Le témoin dans le cadre de la procédure judiciaire 44

FICHE N°5 - Annexes 45

Annexe 1 : Nomenclature des HDV-S 45

Annexe 2 : Guide à l'usage des autorités habilitées pour la rédaction des messages EVENGRAVE concernant les cas de harcèlement, discriminations ou violences sexuels 46

/// FICHE N°1

Identifier une situation de harcèlement, discriminations ou violences sexuels

Savoir reconnaître une situation de harcèlement, discrimination ou violence sexuels (HDV-S) n'est pas une tâche aisée, que l'on se positionne du point de vue de la personne 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, discriminations ou violences sexuels 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 HDV-S, 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 dans un premier temps de se référer aux définitions légales de harcèlement, discriminations ou violences sexuels, lesquelles s'imposent comme des références neutres et objectives (1). Ces définitions permettent ensuite d'établir la liste d'un certain nombre de comportements ou d'attitudes susceptibles de constituer - dans le cadre d'un faisceau d'indices révélateurs - de véritables situations de harcèlement sexuel et sexiste (2). Enfin, il faut porter une attention particulière aux plaintes mensongères ou abusives dans ces situations de HDV-S (3).

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 volontés.

Le consentement n'est donc pas valable :

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

Le consentement peut être retiré à tout moment.

Il existe deux types d'infraction sexuelle, 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 :

- les agressions sexuelles :

- le viol,
- les autres agressions sexuelles... ;

- les atteintes sexuelles sur mineurs.

• **L'agression sexuelle** (atteinte à l'intégrité physique ou psychique de la personne) (Article 222-22 et suivants du code pénal).

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

• **Le viol** (Article 222-23 et suivants du code pénal).

«*Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, 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** sont constituées par les faits définis par l'article 222-22 du code pénal, lorsqu'il n'y a pas pénétration. Par exemple : les attouchements, la main sur la cuisse, les baisers forcés...



À retenir !!

Quelques difficultés peuvent apparaître quant à l'évaluation de la capacité d'exprimer valablement le consentement en cas d'agression sexuelle.

En effet, hormis les situations simples 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 atteintes sexuelles sur mineur de moins de 15 ans** (Article 227-25 du code pénal).

«*Hors le cas de viol ou de toute autre agression sexuelle, le fait, par 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*».

- **Les atteintes sexuelles sur mineur de 15 à 18 ans** (Article 227-27 du code pénal).

« Les atteintes sexuelles sans violence, contrainte, menace ni surprise sur un mineur âgé de plus de quinze ans sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende :

1° lorsqu'elles sont commises par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;

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



À retenir !!

- L'atteinte sexuelle sur mineur de -15 ans est un délit indépendant du consentement de la victime : une relation sexuelle avec un mineur de -15 ans constitue systématiquement un délit au minimum. Autrement dit, toute relation sexuelle avec un mineur de -15 ans est illicite.
- L'atteinte sexuelle sur mineur de +15 ans est un délit, indépendamment du consentement de la victime, dans les cas où elle serait commise par un ascendant ou une personne ayant autorité de fait (tuteur, maître d'apprentissage...) ou de droit (parents..).
- Des règles particulières entrent en vigueur en matière d'application de la loi pénale française dans l'espace notamment concernant les faits de tourisme sexuel et de prostitution commis sur des mineurs. En effet, la loi française s'appliquera dans ces cas même s'ils ont été commis à l'étranger.

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 d'images),
- l'exhibition sexuelle,
- la discrimination directe,
- la discrimination post-harcèlement sexuel.

- **Le harcèlement sexuel** (Article 222-33 I et II du code pénal).

Il existe deux formes légales de harcèlement sexuel, différenciées selon qu'il y a ou pas récurrence des faits.

- **Le comportement à connotation sexuelle portant atteinte à la dignité** (Article 222-33 I 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 »** (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'un 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 dans certaines conditions ». Ex. : l'abus d'autorité, la victime mineure, l'orientation sexuelle 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 en raison de l'absence de répétition, car, un seul fait suffit pour caractériser l'outrage sexiste.

• **Les atteintes à la vie privée**

La captation/ fixation/ enregistrement/ transmission non consentie de paroles ou images en 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 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.

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 [...] 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.

• **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.»

- **La discrimination directe** (Article 225-1 du code pénal).

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de [...] leur sexe, de leur grossesse, [...] de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, [...] ».

Une discrimination directe se produit lorsque trois éléments sont réunis :

- une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre,
- cette personne est dans une situation comparable à l'autre,
- au simple motif que la personne présente une caractéristique particulière qui est protégée par la loi : le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les mœurs.



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, le commandement et les camarades.

- **La discrimination post-harcèlement sexuel** (Article 225-1-1 du code pénal).

« Distinction opérée sur les personnes qui ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou qui ont témoigné de tels faits ».

2 - Comment repérer 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 de 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 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 frôlent 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, etc.¹

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 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 blâme, se sent dévalorisé(e)	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 OPEX [opérations extérieures], les établissements publics de la défense), 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.
- 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.

3 - La notion de plainte abusive ou de témoignage mensonger

Dénoncer des faits de harcèlement, discriminations ou violences sexuels 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'exposent 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 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 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. Art. 29 et 32 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse et R.621-1 du code pénal.

/// FICHE N°2

Conseil au commandement

Comment réagir face au signalement de faits de harcèlement, discriminations ou violences sexuels ?

En cas de signalement de faits de harcèlement, discriminations ou violences sexuels, le commandement 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/le commandement 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 le commandement 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 de harcèlement, discriminations ou violences sexuels, le commandement devra ensuite initier 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 il peut disposer au sein du ministère des Armées (5) et de mettre en place des actions de prévention afin de lutter contre la survenance de ces infractions sexuelles (6).

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

Informé d'une suspicion d'un cas de harcèlement, discriminations ou violences sexuels (HDV-S), le commandement 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 en premier. L'objectif est d'apprécier la véracité des faits dénoncés et de vérifier s'ils sont constitutifs de faits de HDV-S, 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 (présumée victime, témoins, présumé auteur), le commandement devra garder à l'esprit que l'objectif de l'entretien est de mettre en lumière les faits dénoncés et les 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, le commandement 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'agresseur et les 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 l'espace.

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

Autant que possible, le commandement recevra les protagonistes en présence d'un tiers afin d'afficher impartialité et neutralité vis-à-vis des faits. Il pourra aussi solliciter la présence d'autres spécialistes (assistante sociale, le président de catégorie, le correspondant mixité, etc.) et proposera 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 présumé auteur, 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 du commandement. Ce n'est qu'après avoir éclairci définitivement la situation, qu'il conviendra alors d'apprécier les faits reprochés.

1.2 - Les comptes rendus écrits

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, alors que les entretiens n'ont pas vocation à être retranscrits comme en matière judiciaire (procès-verbal).

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 EVENGRAVE¹ ?

Depuis le plan d'action ministériel du 15 avril 2014 contre les harcèlements, discriminations ou violences sexuels (HDV-S), une nouvelle catégorie d'EVENGRAVE, la catégorie 18, a été instituée.

Cette catégorie regroupe les HDV-S 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... ;
- à l'occasion du service : lors de trajets ou d'hébergement, à l'occasion d'une mission ou d'un déplacement professionnel... ;
- au sein d'une emprise sous l'autorité du ministère des Armées (incluant les bâtiments de la marine nationale, les aéronefs militaires, toute installation en OPEX, les établissements publics sous tutelle du ministère des Armées), indépendamment du risque pénal qui leur est attaché.

Pour que les HDV-S 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 de la catégorie 18.

Sont donc exclus de la catégorie 18 : les faits commis hors service et hors emprise sous l'autorité du ministère 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 test en vue d'un recrutement, les réservistes, etc.

Nota Bene : la catégorie 18 peut également concerner les faits de harcèlement moral, mais uniquement s'ils font suite à des faits de HDV-S ou s'ils sont engendrés par un refus de répondre à des attentes sexuelles.

Les faits doivent être décrits tels que rapportés par la présumée victime (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° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 06 février 2004 qui fixe la procédure, dite procédure « EVENGRAVE », de transmission de certaines informations au cabinet du ministre de la Défense, modifiée par l'instruction n° 6446/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 14 octobre 2014 faisant suite à la mise en œuvre du plan d'action ministériel du 15 avril 2014 contre les harcèlements, discriminations ou violences sexuels (HDV-S).*

Dans un souci de confidentialité et de respect de la présomption d'innocence des personnes mises en cause, la liste des destinataires des messages de la catégorie 18 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 un fait de HDV-S, le commandement pourra employer les catégories 4 (Toute agression physique commise sur un personnel, en service ou hors service, dont la qualité de militaire ou de personnel civil du ministère, ou des établissements publics qui en dépendent, était connue du ou des agresseur[s]) ou 16 (Tout fait, autre que ceux cités dans les catégories précédentes qui, selon l'appréciation de l'autorité concernée, revêt une importance particulière du point de vue de sa nature, des personnes impliquées ou de ses conséquences éventuelles) en fonction des éléments recueillis (faits commis hors service...).

Un modèle de message est repris en annexe 2.

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

En présence d'une situation de harcèlement, discriminations ou violences sexuelles (HDV-S) avérée, le commandement initiera 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 EVENGRAVE.

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 pénale.

3.1 - Les mesures conservatoires

3.1.1 - La suspension de fonction

La suspension de fonction consiste à éloigner provisoirement du service le fonctionnaire ou le militaire, 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 HDV-S. 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 l'auteur présumé de la victime présumée en le suspendant de ses fonctions.

La présomption de faute grave est établie dès lors que les faits qui la constituent

présentent un caractère de vraisemblance suffisant². Il s'agit d'une mesure conservatoire³, 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 disciplinaire⁴.

L'agent ou le militaire 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 prend effet à compter de sa notification. Elle prend fin dans trois hypothèses :

1. la levée de la mesure : le commandement a toujours la possibilité de lever une mesure de suspension, s'il lui apparaît que le fonctionnaire (ou le militaire) 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 du fonctionnaire (du militaire) suspendu à l'issue de la procédure disciplinaire ;
3. l'écoulement d'un délai de quatre mois : le fonctionnaire (le militaire) suspendu est, à l'issue des quatre mois de suspension, rétabli dans ses fonctions, sauf s'il est 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 commandement⁵ 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 HDV-S) 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 tous autres documents composant son dossier et justifiant cette mesure.

2. CE, 11 juin 1997, n°142167.

3. CE Ass., 13 juillet 1966, FEN, n° 52641.

4. CE, 23 décembre 1974, n° 93733.

5. 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 5 juin 2014.

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.

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 grade⁶.



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.

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 militaires⁷.

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

- 1° - les sanctions du premier groupe sont : l'avertissement, la consigne, la réprimande, le blâme, les arrêts, le blâme du ministre ;
- 2° - les sanctions du deuxième groupe sont : l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de cinq jours privatifs de toute rémunération, l'abaissement temporaire d'échelon, la radiation du tableau d'avancement. Elles justifient la désignation d'un conseil de discipline ;
- 3° - les sanctions du troisième groupe sont : 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 désignation d'un conseil d'enquête.

6. Conseil d'État, 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.

7. Exemple : circulaire n° 6650/DEF/EMAT/CAB/DISCIP relative aux sanctions disciplinaires et à la suspension de fonctions applicables aux militaires de l'armée de terre.

Les faits de harcèlement, discriminations ou violences sexuels doivent être sanctionnés en prenant en compte non seulement les répercussions sur la personne victime mais aussi celles sur le service et pour l'Institution.

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'enquête⁸.

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 de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline et dans les conditions prévues à l'article 19 du titre I^{er} du statut général⁹. Cette autorité peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publique la décision portant sanction et ses motifs¹⁰.

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 choix¹¹. Le commandement reçoit l'intéressé et, si les faits lui semblent suffisamment établis, il saisit le conseil de discipline.

Les sanctions sont classées en quatre groupes :

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

4 - Participation du commandement 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 du commandement.

8. Article L.4137-3 et R. 4137-66 et suivants du code de la défense.

9. 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 de l'article 7 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).

10. Article 67 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifié par la loi n°91-715 du 26 juillet 1991.

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

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 délictueux¹².

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 : c'est l'article 698-1 du code de procédure pénale¹³.

L'articulation de ces deux procédures n'est pas précisée par la loi. En raison de la sensibilité des faits de HDV-S pour les victimes et l'institution, le commandement préférera 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.

Le commandement adressera donc un dossier complet par la voie hiérarchique à la DAJ (direction des affaires juridiques) / DAPM (division des affaires pénales militaires) qui rédigera, pour le ministre des Armées, la dénonciation à l'autorité judiciaire.¹⁴

Ce dossier comprendra un rapport des faits et de la manière de servir des principaux 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.

Le commandement pourra aussi être entendu 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, il 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.

12. Cass. crim., 14 décembre 2000, n° 00-86595.

13. Cette procédure spécifique ne concerne pas les civils.

14. 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.

Rappel :

Les poursuites pénales et les sanctions disciplinaires sont indépendantes : il n'y a pas besoin qu'une plainte soit déposée pour qu'une procédure disciplinaire soit enclenchée. 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 du commandement dans la prise en compte d'une situation de harcèlement, discriminations ou violences sexuels

5.1 - La cellule THÉMIS

Si la cellule THÉMIS est l'un des interlocuteurs privilégiés des victimes, elle est aussi celui du commandement. En effet, la cellule THÉMIS peut conseiller le commandement au stade de l'identification de l'infraction sexuelle (Cf. fiche n°3 page 34 : Saisir la cellule THÉMIS).

Sollicitée en ce sens, il entre en effet expressément dans sa mission d'apporter « tous conseils au commandement ». À cet égard, elle peut le conseiller au stade de l'identification d'une situation de harcèlement, discriminations ou violences sexuels, puis, si celle-ci est avérée, sur les mesures conservatoires et les sanctions à prendre¹⁵.

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 du commandement 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 au commandement 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 le commandement 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 du commandement de la formation pour tous les problèmes des personnels de sa catégorie et notamment en cas de problèmes personnels et sociaux nécessitant l'intervention du commandement,

¹⁵. Cf. décision n° 6877/DEF/CAB du 21 juillet 2014 relative à la création de la cellule THÉMIS au sein du contrôle général des armées ; note n° 15-00046 DEP/DEF/CGA du 16 janvier 2015 portant sur les modalités d'intervention de la cellule THÉMIS.

comme le sont les situations de HDV-S.

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

Dans les cas de harcèlement, discriminations ou violences sexuels, le président de catégorie peut assister et soutenir le personnel de sa catégorie, qu'il soit personne victime ou personne auteur, sans jamais chercher à aggraver ou minimiser les faits.

5.4 - Le référent mixité

Le référent mixité (dans l'armée de terre) peut apporter tout soutien à la présumée victime et l'accompagner dans ses démarches vis-à-vis de l'Institution. Par ailleurs, il conseille le commandement local sur les suites à donner aux faits établis. Enfin, il contribue à animer le réseau mixité de l'armée de terre dans ses actions de prévention et de RETEX.

5.5 - Le représentant du personnel civil

Il exerce un rôle de veille du respect du droit et relaie les informations aux agents. Le rôle du représentant du personnel civil est d'assister et 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 le commandement comme pour l'agent, que celui-ci soit personne victime ou auteur.

5.6 - L'assistant de service social

L'assistant de service social constitue, dans le respect des règles éthiques et déontologiques de leur profession, un des interlocuteurs privilégiés du commandement.

Pour répondre aux dispositions du plan ministériel HDV-S, les travailleurs sociaux de l'action sociale de la défense ont tous bénéficié de deux jours de formation sur les harcèlements et violences sexuels au travail. Ils sont des professionnels de l'écoute et de l'accompagnement des personnes en situation difficile et disposent de connaissances juridiques et méthodologiques de la problématique des HDV-S. Ils sont pour le commandement 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 HDV-S, il est opportun de chercher à prévenir ces comportements par des politiques de prévention.

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 suscite toute initiative qu'elles estiment utiles dans cette perspective. Elles peuvent proposer des actions de prévention génériques, notamment en matière de HDV-S.

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 HDV-S 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 HDV-S. Elles peuvent enfin prendre la forme d'une présentation, au sein des unités, des missions de la cellule THÉMIS.

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 le commandement de commenter des faits survenus et/ou de rappeler la gravité des faits de HDV-S qui nuisent à la cohésion du personnel et à l'efficacité du service.



Où trouver la cellule THÉMIS ?

Par téléphone : 09 88 68 55 55

Par courriel : themis@intradef.gouv.fr

<http://portail.intradef.gouv.fr/content/lutte-contre-le-harcelement-les-discriminations-et-les-violences-sexuels>

/// FICHE N°3

Conseils pour les personnes victimes d'infraction sexuelle

Comment faire face aux faits de harcèlement, discriminations ou violences sexuels ?

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. L4120-3-10-1 c.déf).

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. L1153-2 et L1153-3) 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.

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 ».

2 - Se protéger

S'il incombe prioritairement à l'institution militaire et à l'autorité hiérarchique de vous protéger des faits d'infraction sexuelle, 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.



Où trouver Écoute Défense ?

Par téléphone : 08 08 800 321

Cette permanence téléphonique est ouverte H24 et 7 jours sur 7 pour tous les personnels de la Défense (y compris 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 correspondant mixité (dans l'armée de terre) peut apporter tout soutien à la présumée victime et l'accompagner dans ses démarches vis-à-vis de l'Institution. Par ailleurs, il conseille le commandement local sur les suites à donner aux faits établis. Enfin, il contribue à animer le réseau mixité de l'armée de terre dans ses actions de prévention et de RETEX.

- 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.

¹. Arrêté du 12 février 2007 fixant les attributions des inspecteurs rattachés au secrétaire général pour l'administration.

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 sexuels 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 le commandement 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 les personnels civils)

Les syndicats des personnels civils 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 :

- **Stop-violences-femmes.gouv.fr**³ 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'écoute national destiné aux femmes victimes de violence, à leur entourage et aux professionnels concernés. Appel anonyme et gratuit 7 jour sur 7, de 9h à 22h du lundi au vendredi et de 9h à 18h les samedis, dimanches et jours fériés.

- **INAVEM** - Fédération nationale d'aide aux victimes et de médiation⁴ (08 victimes).

L'INAVEM a pour mission d'animer, de coordonner et de promouvoir le réseau d'aide aux victimes, ainsi que d'engager des partenariats, des conventions pour faciliter l'accès

2. - *CNIDFF (Centre national de documentation et d'information de la femme et de la famille).*

Tél. : 01 42 17 12 34. www.infofemmes.com

- *Fédération Nationale Solidarité Femmes - Violences femmes info service.*

Tél. : 3919 (aide et hébergement des femmes et de leurs enfants). www.sosfemmes.com

- *Viols Femmes Informations - Collectif féministe contre le viol - Tél. : 0800 05 95 95. www.cfcv.asso.fr*

- *INAVEM : Tél. : 08VICTIMES. contact@inavem.org*

3. www.stop-violences-femmes.gouv.fr/suis-je-concernee-292.html

4. www.inavem.org

des personnes victimes vers les associations locales. Composer le 116 006 ou hors Métropolitaine le 00 33 (0)1 80 52 33 76.

- **Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail**⁵ (01 45 84 24 24)

L'AVFT est une association féministe autonome 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, bien qu'elle se soit spécialisée dans la dénonciation des violences sexistes et sexuelles au travail.

- **SOS Homophobie** : association nationale de lutte contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie et la transphobie⁶ (01 48 06 42 41)

SOS Homophobie est une association qui lutte contre les discriminations et les agressions à caractère homophobe et transphobe en vue d'une meilleure acceptation de la diversité des orientations sexuelles et pour lutter pour la visibilité et l'égalité des droits des personnes LGBT.

- **AVHT** : Association des victimes de harcèlement au travail⁷ (06 15 72 30 55)

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 HDV-S, notamment si elle conteste le refus du commandement 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.

3 - Conserver des éléments d'information factuels

En préalable à toute dénonciation officielle, il est recommandé de conserver des 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 les traces 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 au pénal. 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 signée⁸.

5. www.avft.org

6. www.sos-homophobie.org

7. <http://www.avht.org>

8. Une attestation type est accessible en ligne depuis le site www.vos-droits.justice.gouv.fr – cf. Cerfa n° 11527.

Enfin, vous pouvez faire établir un certificat médical par un médecin. Ce certificat peut mentionner les faits de HDV-S 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 disciplinaires et/ou judiciaires

Ces recours complémentaires permettent une mise en œuvre à la fois du pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, du pouvoir judiciaire. Le fait initial, pour le 1^{er}, 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, qui 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 HDV-S prenant souvent des dispositions pour agir sans être vus. Dans la mesure où il existe rarement des témoins directs des situations de HDV-S, le récit est donc d'une grande importance dans un dossier.

Pour pallier les problèmes 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.

- 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 en a parlé à quelqu'un(e), quel(le) qu'il/elle soit. >

À qui rendre compte dans une perspective disciplinaire ?⁹

- 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 »¹⁰. Si tel est votre souhait, le cas de HDV-S 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 plainte¹¹, 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 des avocats établissent des listes d'avocats spécialisés dans la problématique des infractions sexuelles.

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 de grande instance, afin d'obtenir la réparation intégrale des dommages résultant de l'infraction.

La personne qui dépose 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.

5 - Saisir la cellule THÉMIS

La cellule THÉMIS¹² permet à chaque personnel, civil ou militaire, homme ou femme, du ministère des Armées, personne victime ou témoin de harcèlement, de discriminations ou de violences sexuelles au sein du ministère de signaler des cas de HDV-S.

Cette cellule participe ou conduit l'enquête nécessaire indépendamment de la hiérarchie. En tant que référent HDV-S, elle accompagne et conseille le commandement dans les mesures conservatoires et les sanctions à prendre. En ce qui vous concerne, elle est chargée de vous accompagner, de veiller à la défense de vos droits et d'assurer votre information sur les suites de votre démarche.

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

10. Art. D. 4122-2 du code de la défense.

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

12. www.intranet.defense.gouv.fr/Articles/Th%C3%A9mis.htm

Où nous trouver ?

Par téléphone : 09 88 68 55 55

Par courriel : themis@intradef.gouv.fr



<http://portail.intradef.gouv.fr/content/lutte-contre-le-harcelement-les-discriminations-et-les-violences-sexuels>

/// FICHE N°4

Conseils pour les témoins

Quelle attitude adopter face aux infractions de harcèlement, discriminations ou violences sexuels ?

Il peut arriver que vous soyez témoin d'une situation de harcèlement, discriminations ou violences sexuels (HDV-S) telle que décrite dans la fiche 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 une situation sensible et délicate. Elle vous propose des comportements à adopter vis-à-vis de de la victime (1) et de la personne mise en cause (2) et la manière d'agir auprès de votre hiérarchie (3).

Elle expose enfin vos possibilités de modalités 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 HDV-S

Il peut arriver que vous soyez témoin de scènes de HDV-S (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 du harcèlement, discriminations ou violences sexuels, 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. Un des problèmes fondamentaux des violences envers les victimes est le silence qui les entoure et 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 HDV-S 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 du commandement ?

Le commandement, 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.

Le commandement peut vous demander des précisions sur les circonstances, la fréquence des faits, etc., de manière à pouvoir discerner les éléments constitutifs ou non des faits de HDV-S. Il s'efforcera également de recueillir des éléments objectifs sur les interactions entre la victime, l'auteur 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...).

Le commandement peut, à titre subsidiaire, mesurer le contexte -« apprécier l'ambiance »- afin de déterminer si les faits relèvent d'un réel cas de harcèlement, discriminations ou violences sexuels, d'une agression sexuelle ou d'une maladresse mal perçue par la victime.

4 - Modalités d'action envisageables

Si vous êtes témoin de faits de HDV-S, 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 ».

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 HDV-S. 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. L4123-10-1 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 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 et le statut général protègent les salarié(e)s et les agent(e)s de la fonction publique 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 HDV-S.

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 appelé(e)s à témoigner à l'encontre d'autres militaires ou personnels de la Défense, 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 expliquer aux personnels appelés à témoigner les grands principes de la procédure pénale, les étapes ainsi que les intervenants, dans le but de leur permettre d'appréhender le cadre juridique de l'exercice qui leur est demandé et de rappeler ce qui est attendu d'un témoin : relater ce qui a été vu ou entendu.

/// FICHE N°5

Annexes

Annexe 1



NOMENCLATURE DES HDV-S	
Catégorie	Mots clés
Viol (article 222-23 du code pénal)	<p>« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise ».</p> <p>Par ailleurs, la victime doit être pénétrée par le sexe ou dans le sexe, ce qui entraîne trois conséquences :</p> <ul style="list-style-type: none">- le « sexe » est interprété au sens large par la jurisprudence. 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.
Agression sexuelle (article 222-22 et suivants du code pénal)	attouchement sexuel (bouche, seins, sexe, fesses, entrecuisses) 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 sous la douche ou dans les toilettes, prise de photographie faire un montage à caractère sexuel avec l'image d'une personne
Harcèlement sexuel ou sexiste (article 222-33 I et II du code pénal)	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 « confiance » de l'auteur sur sa propre vie sexuelle invitations insistantes
Discriminations fondées sur le sexe (article 225-1 du code pénal)	acte de gestion, de commandement 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 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
Outrage sexiste (article 621-1 du code pénal)	propos, comportement ou pression à caractère sexiste

Annexe 2

Guide à l'usage des autorités habilitées pour la rédaction des messages EVENGRAVE concernant les cas de harcèlement, discriminations ou violences sexuels

1 - Destinataires

Remarque : dans un souci de confidentialité et de respect de la présomption d'innocence des personnes mises en cause, la liste des destinataires des messages de la catégorie 18 (cf. annexe I) est strictement définie et limitée.

Les destinataires sont les suivants : 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 – 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).

2 - Événement

La catégorie 18 a pour but de recenser toute forme de comportement ou présomption de comportement non désiré, c'est-à-dire, tout fait avéré ou toute forme de pression (réelle ou que la victime a toutes les raisons de supposer), même non répétée, ayant pour but d'obtenir des faveurs sexuelles. Cette forme de pression peut être :

- verbale : insultes, injures, propos déplacés et/ou obscènes ou graveleux, appels téléphoniques, envoi de messages ;
- non-verbale : gestes déplacés, attitudes, comportements inappropriés. Exemples : captation d'images dans les douches ; exhibition des parties génitales ; discriminations en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle ;
- sous forme physique : dès lors que s'est produit entre les protagonistes un contact physique.

Elle peut aussi :

- être à connotation sexuelle ou lié au sexe ou à l'orientation sexuelle de la victime : il s'agit de recenser des faits ou événements à caractère « sexué », c'est-à-dire l'ensemble des agressions sexuelles prévues dans le code pénal, mais également toute atteinte portée en raison de l'appartenance à un sexe ou à l'orientation sexuelle de la victime ;
- entraîner ou être susceptible d'entraîner des dommages de toute nature : atteintes à l'intégrité physique et psychique, dommages matériels, craintes d'être confronté(e) à l'agresseur présumé, etc. ;

- occasionner à la victime une situation de souffrance ou ressentie comme telle : sentiment dénoncé et exprimé par une victime ou par un tiers.

La catégorie 18 concerne, entre autres, des comportements non désirés, verbaux ou non, liés au sexe ou à l'orientation sexuelle de la victime susceptibles d'entraîner des conséquences préjudiciables à son encontre. Ainsi, des propos sexistes (« les femmes n'ont rien à faire dans l'armée », « retourne dans ta cuisine », etc.) seront qualifiés juridiquement de harcèlement sexiste ou d'outrage sexiste et pourront faire l'objet d'une saisine de THÉMIS puisqu'ils sont « liés au sexe » de la victime.

3 - Les faits

Les faits doivent être décrits tels que rapportés par l'auteur du signalement (par exemple, viol, attouchement, harcèlement sexuel, agression sexuelle, exhibition).

La teneur des propos sera rapportée *in extenso* et les gestes, comportements, attitudes et/ou agressions seront 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 victime, mais rapporter les faits de manière objective et détaillée.

4 - Personnes concernées

Afin de garantir les droits des personnes mises en cause, le terme « présumé » sera ajouté à côté des auteur(s) et victime(s) ; leur sexe (M ou F) sera précisé entre parenthèses après leur état-civil.

1. Auteur(s) présumé(s) : Nom, prénom, (sexe), date de naissance, grade et qualité (personnel militaire sous contrat ou de carrière, personnel civil fonctionnaire, contractuel, ouvrier de l'État, tiers).
2. Victime(s) présumée(s) : Nom, prénom, (sexe), date de naissance, grade et qualité (ressortissant Défense exclusivement).
3. Témoin(s) éventuel(s) : Nom, prénom, (sexe), date de naissance, grade et qualité (personnel militaire sous contrat ou de carrière, personnel civil fonctionnaire, contractuel, ouvrier de l'État, tiers).

5 - Dommages

Description des dommages causés à la victime et/ou à l'auteur présumés, d'un point de vue physique, moral, matériel (arrêts maladie consécutifs, angoisses, changements de comportements, atteintes à l'honneur, à la réputation, au crédit de la personne, dégradations matérielles, etc.).

6 - Mesures

1. Mesures conservatoires : par exemple, suspension de fonctions, déplacement de l'auteur

présupposé et/ou de la victime (si cette dernière en fait la demande), aménagements de créneaux horaires dans les bâtiments cadres célibataires pour les douches, modification de la physionomie de l'encadrement, etc.

2. Mise en œuvre de la procédure de l'article 40 du Code de procédure pénale (CPP). Point de situation sur les suites pénales dès lors qu'elles sont connues.
3. Mesures prises ou envisagées dans les domaines disciplinaire, statutaire et/ou professionnel : demande de sanction, enquête de commandement.
4. Mesures visant à éviter le renouvellement des faits, notamment dans le cadre de la prévention des accidents.

7 - Informations diverses

1. Informations données aux familles.
2. Répercussion au sein de la formation ou du service.
3. Exploitation éventuelle extérieure à l'armée ou à l'organisme assimilé.
4. Point des aides apportées aux victimes et aux familles.

8 - Conclusions

Conclusions et observations particulières du rédacteur du compte rendu.

Nota Bene : afin de permettre la juste compréhension et l'appréciation du niveau de gravité des faits objets d'une procédure EVENGRAVE, il est indispensable d'apporter, tant à la rédaction du message initial, qu'à celle du compte rendu détaillé, un soin tout particulier.

Chacune des rubriques devra donc être complétée avec le plus grand soin, en particulier celles relatives aux dommages et aux mesures (souvent mal ou peu renseignées), pour permettre une bonne appréciation de la situation et la bonne information du ministre.

Notes



Notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, filling the majority of the page area.



