



**Vade-mecum des bonnes pratiques
et obligations dans le cadre de la lutte
contre le harcèlement sexuel
au sein du ministère de la Défense**



**MINISTÈRE
DE LA DÉFENSE**



FICHE N° 1 : Identifier une situation de harcèlement sexuel 4

1 - Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

- 1.1 - La définition légale du harcèlement sexuel
- 1.2 - Les infractions apparentées qui ne relèvent pas du harcèlement sexuel
- 1.3 - Faits commis en service ou hors service ?

2 - Comment repérer une situation de harcèlement sexuel ?

- 2.1 - La méthode du faisceau d'indices concordants
- 2.2 - Les signes ou indices fréquemment révélateurs de harcèlement sexuel
 - 2.2.1 - Agissements de la personne harcelante
 - 2.2.2 - Impact sur la santé physique ou psychique de la personne harcelée
 - 2.2.3 - L'absence de consentement de la personne harcelée
 - 2.2.4 - Caractéristiques de la personne harcelée

3 - Avertissement concernant les plaintes mensongères ou abusives

FICHE N° 2 : Conseil au commandement : comment réagir au signalement de harcèlement sexuel ? 13

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

- 1.1 - Les entretiens
- 1.2 - Les comptes-rendus écrits

2 - Informer la hiérarchie : comment rédiger un message EVENGRAVE ?

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

- 3.1 - La sanction disciplinaire à l'égard des militaires
- 3.2 - La sanction disciplinaire à l'égard des civils
- 3.3 - La suspension de fonctions
- 3.4 - Le déplacement d'office ou la mutation d'office dans l'intérêt du service
 - 3.4.1 - Le déplacement d'office pour le personnel militaire
 - 3.4.2 - La mutation dans l'intérêt du service pour le personnel civil

4 - Participation du commandement à la procédure judiciaire

5 - Les interlocuteurs du commandement dans la prise en compte d'une situation de harcèlement

- 5.1 - La cellule Thémis
- 5.2 - Le service de santé des armées
- 5.3 - Le président de catégorie
- 5.4 - Le correspondant mixité
- 5.5 - Le représentant du personnel civil
- 5.6 - L'assistant de service social

- 5.7 - Le chargé de prévention des risques professionnels
- 5.8 - L'équipe pluridisciplinaire
- 5.9 - L'aumônier

6 - Pourquoi et comment conduire des actions de prévention ?

FICHE N° 3 : Conseil aux personnes harcelées : comment faire face au harcèlement sexuel 25

1 - Exprimer son refus

2 - Se protéger

- 2.1 - Ne pas s'exposer aux agissements de la personne harcelante
- 2.2 - Ne pas rester isolé(e)
 - 2.2.1 - Soutien au sein du ministère de la Défense
 - 2.2.2 - Soutien en dehors du ministère de la Défense

3 - Conserver des éléments d'information factuels

4 - Recourir aux autorités disciplinaires ou judiciaires

- 4.1 - Rendre compte
- 4.2 - Porter plainte

FICHE N° 4 : Conseil aux témoins : quelle attitude adopter face au harcèlement sexuel ? 33

1 - Quelle attitude avoir vis-à-vis de la personne harcelée ?

- 1.1 - Vous êtes témoin direct de faits de harcèlement sexuel
- 1.2 - Une victime se confie à vous et vous n'avez pas été témoin direct des faits

2 - Quelle attitude avoir vis-à-vis de la personne harcelante ?

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

4 - Modalités d'action envisageables

5 - La protection juridique du témoin donneur d'alerte

6 - Le témoin dans le cadre de la procédure judiciaire

FICHE N° 5 : ANNEXES 37

Annexe 1 : Les textes juridiques pertinents

Annexe 2 : Nomenclature des harcèlement, discriminations et violences sexuels (HDV-S)

Annexe 3 : Guide à l'usage des autorités habilitées pour la rédaction des messages EVENGRAVE concernant les cas de harcèlement, discriminations et violences sexuels

Savoir reconnaître une situation de harcèlement sexuel n'est pas une tâche aisée, que l'on se positionne du point de vue de la personne harcelée, du témoin 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, le harcèlement sexuel peut recouvrir des réalités très différentes qui brouillent sa 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 harcèlement sexuel – qu'elle soit avérée ou simplement présumée – génère nécessairement un malaise chez la personne qui s'y confronte. 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 à la définition légale du harcèlement sexuel, laquelle s'impose comme une référence neutre et objective (1). Cette définition permet ensuite de lister un certain nombre de comportements ou d'attitudes susceptibles de constituer – dans le cadre d'un faisceau d'indices révélateurs – une véritable situation de harcèlement sexuel (2).

1 - Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

1.1 - La définition légale du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est « **le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.** »¹

Est assimilé au harcèlement sexuel « **le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.** »

La première forme de harcèlement sexuel suppose donc la répétition de mots ou de comportements à connotation sexuelle. Ainsi, **les paroles ou les attitudes n'ont pas à être expressément sexuelles** ; il suffit qu'elles soient simplement porteuses de sous-entendus, d'allusions, d'évocations imagées se rapportant à des attirances, des pratiques ou des demandes de nature sexuelle. La notion de répétition est à rapporter à la gravité et à la teneur des paroles ou des attitudes ainsi qu'à leur impact

¹ Article 222-33 du Code pénal consultable sur le site <http://www.legifrance.gouv.fr>.

sur la victime. Certains agissements ou certaines paroles mettront ainsi plusieurs semaines avant de produire un effet de malaise chez une personne harcelée, tandis que d'autres mots ou gestes – plus explicites et plus choquants – pourront être considérés comme répétitifs dès la deuxième fois.

Pour être constitutifs de harcèlement sexuel, il faut également que ces propos ou gestes produisent un effet sur la personne harcelée : soit **une atteinte à sa dignité**, soit **l'instauration d'une situation intimidante, hostile ou offensante**. Ces deux effets sont alternatifs et non cumulatifs. Le caractère « dégradant » ou « humiliant » des attitudes portant atteinte à la dignité peut s'apprécier de façon objective. En revanche, l'appréciation du climat « hostile, intimidant ou offensant » suppose de tenir compte de la subjectivité de la personne harcelée. En effet, des paroles ou des attitudes peuvent être perçues comme tolérables par certain(e)s et être en même temps ressenties comme une offense, une humiliation ou une hostilité par d'autres.

La seconde forme de harcèlement sexuel est le fait de solliciter une faveur sexuelle en usant de toute forme de pression. À l'égard de cette forme de harcèlement sexuel, la loi ne fait aucune distinction selon :

- le type d'acte sexuel réclamé : il peut donc s'agir de simples caresses ou de baisers sur n'importe quelle partie du corps ;
- le caractère sérieux ou fantaisiste de la sollicitation ; ce qui implique qu'on ne peut pas se retrancher derrière le fait qu'il s'agit d'une plaisanterie, d'une parole lancée à la cantonade ou d'une invitation dénuée de réelle volonté ou arrière-pensée ;
- le type de pression employé : il peut donc s'agir d'une menace, d'une promesse de dons ou d'avantages, d'une entreprise de culpabilisation ou de chantage ;
- le (la) bénéficiaire de la faveur réclamée : il peut s'agir de la personne harcelante elle-même ou de toute autre personne à l'égard de laquelle elle agirait en qualité d'entremetteuse ;
- le caractère répété ou non de la sollicitation : si toutes les autres conditions sont réunies, le harcèlement sexuel est constitué même s'il n'a consisté qu'en une seule et unique demande.

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

1.2 - Les infractions apparentées qui ne relèvent pas du harcèlement sexuel²

Le harcèlement sexuel est souvent confondu avec d'autres infractions ou comportements déplacés qui entrent dans la nomenclature des HDV-S³. La rigueur qui s'impose dans l'appréhension des situations et la qualification des faits suppose néanmoins de les distinguer clairement :

- **de l'injure à caractère sexuel et/ou sexiste** : c'est toute expression outrageante, tous termes de mépris ou injectives commis envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle ;
- **de l'exhibition sexuelle** : c'est le fait d'imposer à la vue d'autrui, depuis un lieu accessible aux regards du public, tout ou partie de ses organes sexuels ou un acte obscène ;
- **de l'agression sexuelle** : il s'agit de toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ; c'est-à-dire tout contact physique volontaire, appuyé ou répétitif, posé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (le sexe, les fesses, la poitrine, les cuisses et la bouche) ;
- **du viol** : ce crime implique qu'un acte de pénétration sexuelle de n'importe quelle nature soit commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise. Toute pénétration (vaginale, anale ou orale) non consentie avec le sexe, la main ou un objet constitue donc un viol ;
- **de l'atteinte à la vie privée** : c'est le fait de capter, d'enregistrer ou de diffuser des photos ou des enregistrements audiovisuels portant atteinte à l'intimité de la vie privée sans le consentement de la personne apparaissant sur ces photos ou enregistrements (exemple : prise de photos sous les douches ou dans les vestiaires, diffusion sur internet de photos ou de vidéos à connotation sexuelle). Actuellement, le simple voyeurisme sans captation d'image n'est pas incriminé par la loi pénale, mais il peut néanmoins constituer un comportement incompatible avec la discipline du militaire ;
- **du harcèlement téléphonique** : il s'agit des appels téléphoniques malveillants ou réitérés, émis dans le but de troubler la tranquillité de l'utilisateur de la ligne ;
- **du harcèlement moral** : c'est une infraction définie comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. À la différence du harcèlement sexuel, le harcèlement moral ne relève pas d'actes à connotation sexuelle ;

² Les textes d'incrimination se rapportant aux différentes infractions listées sont énumérés en fiche 5 - annexe 1.

³ Infractions de « harcèlement, discriminations et violences sexuels », cf. tableau de synthèse de cette nomenclature reproduit en fiche 5 - annexe 2.

- **des discriminations** : il s'agit de toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison notamment de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle. Il s'agit également de toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, y compris si les propos n'ont pas été répétés.

Harcèlement sexuel et harcèlement sexiste

Le harcèlement sexiste concerne toutes les situations qui réunissent un (ou plusieurs) élément(s) constitutif(s) du harcèlement sexuel sans toutefois les réunir en totalité : images dégradantes (pornographie, posters, calendriers, fonds d'écran), insultes ou injures par courriel, SMS ou graffiti, blagues sexistes ou sexuelles, propos sexistes. Le harcèlement sexiste n'est donc pas une infraction pénale. Il procède néanmoins de comportements susceptibles de donner lieu à des poursuites disciplinaires, voire pénales sous la qualification distincte de harcèlement moral. Il constitue enfin une catégorie de la nomenclature des « harcèlement, discriminations et violences sexuels » (HDV-S) que la cellule Thémis a pour mission de recenser au sein du ministère de la Défense.

1.3 - Faits commis en service ou hors service ?

La distinction entre les faits commis en service ou hors service n'est pas évidente à opérer et appelle des observations différentes selon que l'on considère le harcèlement sexuel du point de vue de la réponse pénale ou du point de vue de la réponse administrative et/ou disciplinaire.

• Du point de vue pénal

Contrairement au harcèlement moral, **la loi pénale ne distingue pas** selon que le harcèlement sexuel se déroule dans **la sphère professionnelle ou privée**. Une personne harcelée est donc légitime à se plaindre d'agissements qui interviendraient soit dans son environnement professionnel, soit dans sa vie privée en dehors de tout lien avec le service, soit concomitamment dans les deux cadres.

• Du point de vue administratif et/ou disciplinaire

En matière de harcèlement sexuel, la doctrine spécifique au ministère de la Défense est que l'autorité hiérarchique et/ou disciplinaire a vocation à se saisir de tous les faits commis soit en service⁴, soit à l'occasion de l'exécution du service⁵, soit dans les lieux soumis à son autorité⁶.

Si les faits commis en dehors du service et à l'extérieur d'une emprise du ministère de la Défense ne déclenchent donc pas systématiquement une procédure administrative ou disciplinaire, **ils feront néanmoins l'objet d'un compte-rendu au ministre par le biais d'un message EVENGRAVE** dès lors qu'ils mettent en cause un personnel civil ou militaire de la défense en qualité de personne harcelante, même dans les cas où la personne harcelée n'est pas ressortissante de la défense (cf. fiche 2, section 2).

4 Le personnel militaire et civil de la défense projeté hors du territoire national (OPEX ou force de présence) est réputé se trouver en service durant toute la durée de sa mission, y compris pendant les phases de repos, de permission ou de remise en condition.

5 Trajets ou hébergements pendant un déplacement professionnel ou une mission, activité sportive ou de cohésion, etc.

6 Y compris les bâtiments de la marine nationale, les aéronefs militaires, toute installation sur le territoire national et les établissements publics de la défense.

2 - Comment repérer une situation de harcèlement sexuel ?

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 gestes, 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. En outre, ça n'est pas parce qu'une situation en réunira un grand nombre qu'elle caractérisera 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 sont verbales : plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ; interpellations à connotation sexuelle 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, courriels) 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 frottent sous la table, chatouillis, pincements, chahuts, etc.

Rappel : 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 leur répétition pour appréhender un véritable harcèlement sexuel.

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

L'impact des agissements évoqués ci-dessus 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 semaines 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 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 de 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 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, le refus de la victime peut s'expliquer par le contexte dans lequel les faits se déroulent, par son attitude globale, par le silence ou par l'embarras opposé à des avances précises, etc.⁷

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 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

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

2.2.4 - Caractéristiques de la personne harcelée

Il n'existe pas de profil préétabli pour les personnes victimes de harcèlement. En revanche, certaines situations sont plus souvent rencontrées chez les victimes de harcèlement :

- personnes temporairement fragilisées (ex. : deuil, rupture amoureuse, retour d'un congé maladie) ;
- personnes très sensibles ;
- personnes ayant une faible estime d'elles-mêmes, timides, effacées ;
- personnes présentant des caractéristiques (physique, comportement) qui les différencient des autres membres du groupe ;
- personnes avec un besoin exacerbé de reconnaissance, qui prennent beaucoup de place ;
- personnes qui dénoncent les problèmes ou qui se conforment difficilement aux règles établies.

Le harcèlement peut être le fait d'une personne en autorité ou d'un subalterne ; mais plus fréquemment, il est celui d'une personne de même niveau.

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 qui les subit.

- **Le harcèlement sexuel, c'est uniquement dans le monde de l'entreprise, ça n'existe pas dans la défense.** En dépit des spécificités de ses missions, de la promiscuité et de l'esprit de camaraderie qu'il induit nécessairement entre les agents de la défense, le ministère peut évidemment connaître des situations de harcèlement sexuel.

- **Le harcèlement sexuel, c'est uniquement dans le cadre du service.** Le ministère de la Défense 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, 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 sexuel 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. Le harcèlement sexuel 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**. Mais il peut aussi constituer un des agissements incriminés, parmi d'autres, au titre du harcèlement sexuel – les deux infractions n'étant pas exclusives l'une de l'autre.

3 - Avertissement concernant les plaintes abusives et les témoignages mensongers

Dénoncer un harcèlement sexuel à l'autorité hiérarchique ou judiciaire est un acte grave 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 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 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée⁸.

Plus généralement, le fait de dénoncer de façon mensongère à l'autorité judiciaire ou administrative des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit qui ont exposé les autorités judiciaires à d'inutiles recherches est puni de 6 mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende⁹.

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 une contravention de la 1^{re} classe lorsqu'elle est non publique (amende de 38 € encourue)¹⁰.

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 constitutifs d'un défaut de loyauté susceptible de justifier des sanctions disciplinaires.

⁸ Article 226-10 du Code pénal.

⁹ Article 434-26 du Code pénal.

¹⁰ Art. 29 et 32 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse et R.621-1 du Code pénal.

CONSEIL AU COMMANDEMENT : comment réagir au signalement de harcèlement

En cas de signalement d'un harcèlement sexuel, 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. 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). Lorsque le commandement aura recueilli suffisamment d'éléments permettant d'établir une situation de harcèlement sexuel, il devra déclencher **une procédure disciplinaire** et prendre **des mesures administratives conservatoires** (3), le cas échéant **dénoncer les faits à l'autorité judiciaire** (4). Pour faire face à toutes ces démarches, il lui est utile d'identifier **les relais** dont il peut disposer au sein du ministère de la Défense (5).

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

Informé d'un cas de harcèlement sexuel, le commandement peut, selon les circonstances et sa pratique habituelle, **recevoir les protagonistes** en entretien et **demandeur des comptes-rendus écrits dans l'ordre qui lui apparaît opportun**. L'objectif est d'apprécier la véracité des faits dénoncés et s'ils sont constitutifs d'un harcèlement sexuel, 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, de façon séparée, des différentes versions (personne harcelée, témoins, personne harcelante), 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 personne harcelée 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 harcelées exige **une connaissance des mécanismes des violences, de la stratégie de l'agresseur et des conséquences de ces violences** sur la personne harcelée. En effet, le traumatisme physique et psychique subi par la personne harcelée 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 harcelée, 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 harcelée qui va revivre son traumatisme, soit chez la personne harcelante 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 (personne harcelée). Chez la personne harcelante, les silences pourront être révélateurs d'un embarras.

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 EVENGRAVE¹¹ ?

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

¹¹ Instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 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 harcèlement, discriminations et violences sexuels (HDV-S).

Cette catégorie regroupe les HDV-S commis ou subis dans le cadre professionnel, c'est-à-dire **en service, à l'occasion du service**, mais aussi **hors service**, dès lors que les faits sont survenus au sein d'une emprise du ministère de la Défense (incluant les bâtiments de la marine nationale, les aéronefs militaires, toute installation en opération extérieure (OPEX), les établissements publics de la défense), indépendamment du risque pénal qui leur est attaché.

Ces conditions ont pour effet de **ne pas retenir dans la catégorie 18 les faits commis hors service et à l'extérieur d'une emprise du ministère de la Défense**¹², tout comme les faits commis à l'encontre d'une personne harcelée liée à la personne harcelante (PACS, vie commune, mariage etc.) ou d'une personne harcelée non-ressortissant défense (salariés d'entreprises privées). Ils devront toutefois continuer de faire l'objet d'un compte-rendu direct au ministre, au titre d'une autre catégorie.

S'agissant des personnes harcelées, sont concernés tous les « ressortissants défense », y compris les stagiaires, les participants aux journées défense et citoyenneté (JDC), les jeunes venant passer un entretien ou un test en vue d'un recrutement, les réservistes, etc.

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

Les faits doivent être décrits tels que rapportés par la personne harcelée (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 harcelée, mais rapporter les faits de manière objective et détaillée.

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 de la Défense (SDBC/CPAG) - cabinet du chef d'état-major d'armée ou de l'autorité assimilée concerné - 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).

¹² Cf. fiche n° 1- section 1.3.

Dans le cadre de la procédure EVENGRAVE, **les familles ne seront pas informées des faits de harcèlement sexuel** afin de ne pas stigmatiser la personne harcelée et/ou la personne harcelante (risque de réactions vives à l'encontre de la personne harcelante voire, inversement, à l'encontre de la personne harcelée par l'entourage de la personne harcelante ; recherche de plus d'informations par le biais de l'autorité militaire alors même que la personne harcelée ne l'a pas signalé à ses proches ; médiatisation prématurée). **Seules les conséquences éventuelles du harcèlement sexuel (tentative de suicide, agression) pourront faire l'objet d'une information aux familles.**

Si les faits ne sont pas suffisamment étayés pour caractériser un harcèlement sexuel, 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 de l'(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 3.

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

En présence d'une situation de harcèlement sexuel suffisamment établie, le commandement lancera une procédure de sanction disciplinaire à l'encontre de la personne harcelante. La cellule Thémis est mise au courant de la mesure disciplinaire décidée au moment de la clôture du message EVENGRAVE.

Outre les éventuelles sanctions disciplinaires, des mesures administratives peuvent également être mises en œuvre pour mettre fin au trouble au sein du service.

3.1 - La sanction disciplinaire à l'égard des militaires

La procédure applicable est celle décrite dans le Code de la défense (L4137-1 et suivants du CODEF) et dans les différentes instructions d'armée ou de service pour les militaires¹³.

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

- 1) **Les sanctions du premier groupe** : l'avertissement, la consigne, la réprimande, le blâme, les arrêts, le blâme du ministre.
- 2) **Les sanctions du deuxième groupe** : l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de cinq jours privative de toute rémunération, l'abaissement temporaire d'échelon, la radiation du tableau d'avancement. Elles justifient la désignation d'un conseil de discipline.
- 3) **Les sanctions du troisième groupe** : le retrait d'emploi, défini par les dispositions de l'article L4138-15, la radiation des cadres ou la résiliation du contrat. Elles justifient la désignation d'un conseil d'enquête.

¹³ 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 du 12 septembre 2006.

Les sanctions disciplinaires ne peuvent se cumuler entre elles à l'exception des arrêts qui peuvent être appliqués dans l'attente du prononcé de l'une des sanctions des deuxième et troisième groupes qu'il est envisagé d'infliger.

En cas de nécessité, les arrêts et les consignes sont prononcés avec effet immédiat.

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

De ce fait, après une appréciation au premier et au second niveaux du 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'enquête¹⁴ (voir infra – cellule Thémis).

3.2 - 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 général¹⁵. Cette autorité peut décider, **après avis du conseil de discipline, de rendre publique la décision portant sanction et ses motifs**¹⁶.

Si la personne harcelante est un agent 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 choix¹⁷. Le commandement reçoit l'intéressé et, si les faits lui semblent suffisamment établis, il saisit le conseil de discipline.

À la différence de la notification des sanctions disciplinaires pour les militaires, les fonctionnaires sont convoqués par le président du conseil de discipline 15 jours au moins avant la date de la réunion par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cet organisme rend un avis qui doit être motivé et le transmet au commandement qui n'est pas lié par cette proposition, mais ne peut infliger que les sanctions prévues par les textes.

¹⁴ Article L4137-3 et R4137-66 et suivants du Code de la défense.

¹⁵ 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).

¹⁶ 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.

¹⁷ Décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État.

Les sanctions sont classées en 4 groupes :

- 1) **premier groupe** : l'avertissement ou le blâme ;
- 2) **deuxième groupe** : 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) **troisième groupe** : la rétrogradation ou l'exclusion temporaire (3 mois à 2 ans) ;
- 4) **quatrième groupe** : la mise à la retraite d'office ou la révocation.

3.3 - La suspension de fonctions

La **suspension de fonctions** 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 d'un harcèlement sexuel. Il s'agit d'une mesure dictée par l'urgence et 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 L4137-5 du Code de la défense. Pour les fonctionnaires civils, elle est prévue par l'article 30 du statut général des fonctionnaires.

La présomption de faute grave est établie dès lors que les faits qui la constituent présentent un caractère de vraisemblance suffisant¹⁸. La suspension est une mesure conservatoire¹⁹, 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 disciplinaire**²⁰.

L'agent ou le militaire suspendu conserve son traitement (solde), l'indemnité de résidence, le supplément familial et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de 4 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 4 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.

18 CE, 11 juin 1997, n° 142167.

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

20 CE, 23 décembre 1974, n° 93733.

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

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

3.4.1 - Le déplacement d'office pour le personnel militaire

Le commandement 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. Pour cela il peut décider d'un déplacement d'office²¹.

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.

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.

Le déplacement d'office n'est pas une sanction disciplinaire mais peut rapidement en prendre l'apparence. En effet, s'il n'obéit pas au formalisme des sanctions disciplinaires (délais, signification de la décision), il peut être perçu non pas comme une mesure d'organisation du service mais comme une sanction déguisée (voire comme du harcèlement moral).

3.4.2 - La mutation 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 harcelante de la personne harcelée et à ramener ainsi la sérénité dans le service. Il s'agit d'une mesure d'organisation du service, à ne pas confondre avec le déplacement d'office qui est une mesure disciplinaire pour le personnel civil.

La mutation d'office dans l'intérêt du service, prévue par l'article 60 du statut général, 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 grade²².

21 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.

22 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.

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 harcelée, soit à l'initiative du commandement.

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 peut être effectué par le supérieur hiérarchique de celle ou celui qui a eu connaissance des faits délictueux²³.

Il existe néanmoins une autre procédure, spécifique au ministère de la Défense, par le biais de laquelle l'autorité militaire ou le ministre peut 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 pénale²⁴.

L'articulation de ces deux procédures n'est pas précisée par la loi. En raison de la sensibilité des faits de harcèlement sexuel 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 de la Défense 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, par la voie hiérarchique, un dossier complet à la division des affaires pénales militaires (DAPM) de la direction des affaires juridiques (DAJ) qui rédigera, pour le ministre de la Défense, la dénonciation à l'autorité judiciaire²⁵.

Ce dossier comprendra un rapport des faits et de la manière de servir des principaux protagonistes, le relevé éventuel des punitions relatif aux faits en cause (à défaut un relevé « Néant »), un état signalétique et des services des personnes citées dans la procédure, ainsi que 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

²³ Cass. crim., 14 décembre 2000, n° 00-86595.

²⁴ Cette procédure spécifique ne concerne pas les civils.

²⁵ 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.

extérieure, etc.) et, après validation de la DAJ, il bénéficiera de l'assistance de la DAPM. Il s'agit d'une action d'accompagnement dénommée « sensibilisation du militaire témoin ». Sans jamais se livrer à une analyse de fond d'une affaire, le but de ce soutien est de livrer des informations neutres et générales sur le cadre juridique de la procédure pénale ainsi que sur le rôle et les fonctions des différents intervenants.

Rappel : **les poursuites pénales et les sanctions disciplinaires sont indépendantes** : il n'y a pas besoin qu'une plainte soit déposée pour qu'une procédure disciplinaire soit enclenchée. De même, il n'y a pas d'obligation à attendre l'issue de la procédure judiciaire pour prononcer une sanction disciplinaire. 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

5.1 - La cellule Thémis

Si la cellule Thémis est l'un des interlocuteurs privilégiés des victimes, elle est aussi celui du commandement.

Il entre en effet expressément dans sa mission d'apporter « **tous conseils au commandement** ». À cet égard, la cellule Thémis peut conseiller le commandement au stade de l'identification d'une situation de harcèlement, puis, si celle-ci est suffisamment établie, sur les mesures conservatoires et les sanctions à prendre²⁶.

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 par son expertise en matière de fonctionnement psychique.

²⁶ 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.

5.3 - Le président de catégorie

Le président de catégorie est un interlocuteur privilégié du commandant de la formation pour tous les problèmes de sa catégorie et notamment en cas de problèmes personnels et sociaux nécessitant l'intervention du commandement, comme le sont les situations de harcèlement sexuel.

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

Dans les cas de harcèlement sexuel, le président de catégorie peut assister et soutenir le personnel de sa catégorie, qu'il soit personne harcelée ou personne harcelante, sans jamais chercher à aggraver ou à minimiser les faits.

5.4 - Le correspondant 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.

5.5 - Le représentant du personnel civil

Il exerce un rôle de veille du respect du droit et des règlements et relaie les informations aux agents.

Le rôle du représentant du personnel civil est d'assister et de soutenir le personnel. Il signale également au chef d'organisme les faits portés à sa connaissance, sous réserve de l'accord du ou des agents concernés. Il constitue donc un interlocuteur privilégié pour le commandement comme pour l'agent, que celui-ci soit personne harcelée ou harcelante.

5.6 - L'assistant de service social

L'assistant de service social fait partie, dans le respect des règles éthiques et déontologiques de sa profession, des interlocuteurs privilégiés du commandement.

Pour répondre aux dispositions du plan ministériel de lutte contre les violences sexuelles, 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 sur la problématique des violences sexuelles. Ils sont pour le commandement des conseillers en ce domaine.

5.7 - Le chargé de prévention des risques professionnels

Dans le cadre de l'exercice de ses attributions au sein de son organisme, le chargé de prévention a tout à la fois un rôle d'analyse, de surveillance, de conseil et d'animation. À ce titre, il communique

à la hiérarchie son analyse des situations individuelles ou collectives, il contribue à sensibiliser l'encadrement sur les situations relationnelles dégradées et conflictuelles pouvant dégénérer et propose des mesures de prévention, il fait connaître au chef d'organisme toute situation dégradée.

5.8 - L'équipe pluridisciplinaire

L'identification et l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) doivent s'appuyer sur l'équipe pluridisciplinaire instituée par le guide de prévention des RPS du ministère de la Défense. 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.

5.9 - L'aumônier

Les aumôniers sont **chargés du soutien religieux** du personnel militaire et civil de la défense (article 1^{er} du décret du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires). Ils contribuent aussi au domaine du soutien moral au même titre que les cadres de contact, les présidents de catégorie et les professionnels du soutien psychologique²⁷. Le commandement peut les consulter à propos du personnel qu'ils côtoient au quotidien, pour des individus présentant d'éventuelles fragilités.

6 - Pourquoi et comment conduire des actions de prévention ?

Au regard des difficultés personnelles et institutionnelles majeures posées par le harcèlement sexuel, il est opportun de **chercher à empêcher ces comportements par des politiques de prévention**.

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

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.

Elle peut également reposer sur **une campagne d'affichage** dans les services, unités et lieux communs expliquant le harcèlement sexuel et proposant une liste de contacts au sein de l'établissement militaire et en dehors.

27 Cf. § 627 de la doctrine interarmées DIA-1.0_PERS N°163/DEF/CICDE/NP.

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.

Enfin, elles peuvent prendre la forme d'une présentation, au sein des unités, des missions de la cellule Thémis. Des supports ou des conseils pratiques en matière de prévention sont accessibles à partir du site officiel <http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr>.

Le CHSCT et la CCHPA sont associés à la mise en place des actions de prévention.

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.

HARCELÉES : comment faire face au harcèlement sexuel ?

Le Code de la défense rappelle fermement qu'aucun militaire ne doit subir les 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 les faits de harcèlement sexuel, ou qui a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements (art. L4123-10-1).

Des dispositions identiques sont prévues pour le personnel civil (article 6 ter du statut général) et pour les salariés du privé (articles L1153-2 et L1153-3 du Code du travail).

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.

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), constituer un dossier (3) et enfin avoir recours à l'autorité hiérarchique 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 la personne harcelante 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. Si la personne harcelante ne modifie pas son comportement, c'est la preuve qu'elle 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 de harcèlement sexuel, 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 la personne harcelante

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 la personne harcelante.

Vous pouvez aussi utiliser votre droit de retrait. **Les fonctionnaires bénéficient d'un droit de retrait**²⁸ si les conditions de travail présentent un danger grave et imminent pour leur santé. Ils/elles doivent alors en avvertir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le même droit a été reconnu aux militaires exerçant des activités de même nature que le personnel civil par l'article 12 du décret 2012-422 du 29 mars 2012.

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'établissement. **En cas de dégradation de votre santé psychique et/ou physique, votre médecin peut vous aider et vous prescrire un arrêt de travail ou un congé de maladie.**

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, principalement moral, vous pourrez vous tourner vers :

2.2.1 - Soutien au sein du ministère de la Défense

- *La cellule Thémis* (cf. paragraphe 4)

- *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.

²⁸ Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention dans la fonction publique (art. 5-6).

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 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 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.

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. D4121- 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 agent²⁹.

- Le correspondant 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

²⁹ Arrêté du 12 février 2007 fixant les attributions des inspecteurs rattachés au secrétaire général pour l'administration.

- Les présidents de catégorie

Dans le cadre de leurs attributions, **les présidents de catégorie peuvent être saisis** par leurs homologues de situations personnelles ou de questions tenant aux conditions de travail. Intermédiaires du commandement, ils ne sont pas en principe arbitres des situations qui peuvent leur être soumises par toutes les parties à un problème.

La légitimité généralement reconnue à cette fonction peut toutefois permettre au président de catégorie d'intervenir pour mettre fin à certains différends. Il pourrait, dans certains cas de harcèlement, être un interlocuteur utile.

- Les assistants de service social

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

Sa présence régulière dans les services et ses relations entretenues avec 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.

- Le chargé de prévention des risques professionnels

Dans le cadre de l'exercice de ses attributions au sein de son organisme, **le chargé de prévention** a tout à la fois un rôle d'analyse, de surveillance, de conseil et d'animation. À ce titre, il communique à la hiérarchie son analyse des situations individuelles ou collectives, il contribue à sensibiliser l'encadrement sur les situations relationnelles dégradées et conflictuelles pouvant dégénérer et propose des mesures de prévention, il fait connaître au chef d'organisme toute situation dégradée.

- Les syndicats (pour le personnel civil)

Les syndicats du personnel civil 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. Les coordonnées des organisations syndicales représentatives figurent dans l'annexe 4 (coordonnées utiles).

- Les aumôniers

Les aumôniers sont chargés du soutien religieux du personnel militaire et civil de la défense (article 1^{er} du décret du 30 décembre 2008 relatif aux aumôniers militaires). Ils contribuent

aussi au domaine du soutien moral au même titre que les cadres de contact, les présidents de catégorie et les professionnels du soutien psychologique³⁰.

2.2.2 - Soutien en dehors du ministère de la Défense

Il s'agit pour l'essentiel des associations d'aides aux victimes d'infraction ou aux femmes victimes de violences³¹. Actuellement, aucune association en activité ne paraît prendre spécifiquement en charge le harcèlement sexuel à l'égard des hommes. On peut notamment citer :

- *stop-harcelement-sexuel.gouv.fr*

Site d'informations juridiques et pratiques édité et géré par le ministère de la Justice.

- *stop-violences-femmes.gouv.fr (appelez le 3919)*³²

Numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés. Appel anonyme et gratuit 7 jours sur 7, de 9 h à 22 h du lundi au vendredi et de 9 h à 18 h les samedis, dimanches et jours fériés.

- *INAVEM – Fédération nationale d'aide aux victimes et de médiation (08 victimes)*³³

L'INAVEM a pour mission d'animer, de coordonner et de promouvoir le réseau d'aide aux victimes, ainsi que d'engager des partenariats et des conventions pour faciliter l'accès des personnes victimes vers les associations locales. Composer le « 08 VICTIMES » soit le « 08 842 846 37 ».

- *Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail*³⁴

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.

3 - Conserver des éléments d'information factuels

En préalable à toute dénonciation officielle aux autorités disciplinaires ou judiciaires, 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 garder l'ensemble des traces, notamment les traces écrites (courriels, SMS). Si vous ne souhaitez pas déposer une plainte immédiatement, il est possible de déposer

30 Cf. § 627 de la doctrine interarmées DIA-1.0_PERS N°163/DEF/CICDE/NP)

31 - Centre national de documentation et d'information de la femme et de la famille (CNIDFF). 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.cfvcv.asso.fr - INAVEM. Tél. : 08VICTIMES. contact@inavem.org.
32 stop-violences-femmes.gouv.fr/suis-je-concernee.292.html.

33 www.inavem.org.

34 www.avft.org.

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 signée³⁵.

Enfin, vous pouvez faire établir un certificat médical par un médecin. Ce certificat peut mentionner les faits de harcèlement sexuel 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 ou judiciaires

4.1 - Rendre compte

Une fois votre décision prise de recourir aux autorités, **le compte-rendu est un élément majeur** du dossier, qu'il soit adressé aux autorités dans une optique disciplinaire ou de médiation. 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 de harcèlement sexuel prenant souvent des dispositions pour agir sans être vus). Dans la mesure où il existe rarement des témoins directs des situations de harcèlement, 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.

³⁵ Une attestation type est accessible en ligne depuis le site www.vos-droits.justice.gouv.fr – cf. Cerfa n° 11527.

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

- À qui rendre compte dans une perspective disciplinaire³⁶ ?

- 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 compétente³⁷ ». Si tel est votre souhait, le cas de harcèlement que vous lui signalez entre donc parfaitement dans les attributions de votre supérieur hiérarchique.

- À la cellule Thémis³⁸

La cellule Thémis permet à chaque personnel, civil ou militaire, homme ou femme, du ministère de la Défense, personne harcelée ou témoin de harcèlement, de discriminations ou de violences sexuels au sein du ministère, de le signaler.

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.

- Au Défenseur des droits

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 harcèlement sexuel, 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.

³⁶ L'ordre dans lequel les autorités sont citées n'est qu'indicatif.

³⁷ Art. D4122-2 du Code de la défense.

³⁸ <http://www.intranet.defense.gouv.fr/Articles/Th%C3%A9mis.htm>.

- À qui rendre compte dans un but amiable ?

- Au médiateur militaire³⁹

Créé par décret n° 2015-368 du 30 mars 2015 et conformément à l'arrêté du 30 mars 2015 relatif à la fonction de médiateur militaire, les inspecteurs généraux des armées peuvent connaître des questions relatives à la situation personnelle, aux conditions d'exécution du service ou à la vie en communauté des militaires.

Tout militaire peut saisir le médiateur militaire en vue de trouver, de manière confidentielle et amiable, une solution aux litiges individuels nés au sein du ministère de la Défense ou dans la gendarmerie nationale. Cette autorité peut donc être votre interlocuteur dans une situation de harcèlement.

Les états-majors, directions et services sollicités dans le cadre d'une médiation sont tenus de fournir les éléments dont ils disposent dans un délai fixé par le médiateur militaire. Durant toute la phase de médiation, le militaire peut se faire assister par un militaire en activité de son choix. L'avis du médiateur militaire qui recommande une solution aux parties au litige met fin à la phase de médiation. Il est notifié aux parties au litige au plus tard quatre mois à compter de la saisine.

- Au correspondant mixité (dans l'armée de terre)

4.2 - Porter plainte

Les services de police et de gendarmerie doivent recevoir votre plainte et diligenter une enquête sous l'autorité du procureur de la République. Un certificat médical est recommandé pour établir la matérialité des faits dénoncés. Ils procéderont à votre audition détaillée.

Ils vous orientent vers les partenaires institutionnels et/ou associatifs assurant une prise en charge psychosociale, médicale et juridique. Au sein de certaines de leurs structures, il existe des intervenants sociaux et/ou des psychologues et/ou des permanences d'associations d'aide aux victimes ou spécialisées dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Certains barreaux établissent des listes d'avocats spécialisés dans la problématique des violences faites aux femmes dont relève notamment le harcèlement sexuel.

À l'issue du procès et en cas de condamnation de l'auteur, vous pourrez saisir la commission d'indemnisation des victimes d'infractions (CIVI), située au tribunal de grande instance, afin d'obtenir la réparation intégrale des dommages résultant de l'infraction.

³⁹ <http://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/3/30/DEFD1505925D/jo> ;
https://boreale.intradef.gouv.fr/boreale_v2/download.php?f_type=PDF&f_id=MjAzMzk0LnBkZg==&no_cache=2 ;
 article D3124-12 du Code de la défense.

CONSEIL AUX TÉMOINS : quelle attitude adopter face au harcèlement sexuel ?

Il peut arriver que vous soyez témoin d'une situation de harcèlement sexuel telle que décrite dans la fiche 1, dans le cadre de votre service ou dans une emprise du ministère de la Défense.

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 la personne harcelée (1) et de la personne harcelante (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 sur vos droits et devoirs en cas de lancement d'une procédure judiciaire (6).

1 - Quelle attitude avoir vis-à-vis de la personne harcelée ?

1.1 - Vous êtes témoin direct de faits de harcèlement sexuel

Il peut arriver que vous soyez témoin de scènes de harcèlement (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 harcelée.

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 harcelée 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 sexuel, 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 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 le harcèlement sexuel en expliquant que ce n'est pas la victime qui est responsable de la situation, mais bien l'agresseur.

Sachez orienter la personne harcelée sans décider à sa place.

2 - Quelle attitude avoir vis-à-vis de la personne harcelante ?

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 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... de manière à pouvoir discerner les éléments constitutifs ou non du harcèlement. 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, etc.).

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 sexuel, d'une agression sexuelle ou d'une maladresse mal perçue par la victime.

4 - Modalités d'action envisageables

Si vous êtes témoin d'un harcèlement sexuel, 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.

L'article 40 du Code de procédure pénale mentionne que « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

Cette disposition du Code de procédure pénale vous autorise à 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, de mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites ou de classer sans suite.

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 lanceur d'alerte

Diverses dispositions assurent une protection légale au témoin de faits de harcèlement sexuel. 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 à raison de son témoignage (art. L4123-10-1 du Code de la défense).

Le Code du travail et le statut général des fonctionnaires protègent de la même façon les salarié(e)s et les agent(e)s de la fonction publique en réprimant les mesures discriminatoires, les sanctions ou le licenciement, prises lors de l'accès à l'emploi, au cours de la carrière, au regard des conditions de travail, en raison du témoignage qu'ils ont apporté sur des faits de harcèlement sexuel.

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 3 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.

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 ou agent civil de la défense) êtes appelé(e) à témoigner à l'encontre d'autres militaires ou personnes de la défense, en cas de situation exceptionnelle (éventuel retentissement médiatique, faits commis en opération extérieure, etc.) et après validation de la direction des affaires juridiques (DAJ), vous pouvez bénéficier de l'assistance de la division des affaires pénales militaires (DAPM). Il s'agit d'une action d'accompagnement dénommée « sensibilisation du militaire témoin ». Son but est de délivrer un ensemble d'informations vous permettant d'appréhender le cadre juridique de l'exercice qui vous est demandé, d'identifier les différents intervenants de la procédure pénale et de rappeler ce qui est attendu d'un témoin : relater ce qui a été vu ou entendu.

Annexe 1

LES TEXTES JURIDIQUES PERTINENTS

<p>Loi sur le harcèlement sexuel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. • Circulaire du ministère de la Justice du 7 août 2012 relative à la présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.
<p>Code pénal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 222-16 : relatif au harcèlement téléphonique. • Art. 222-22 et 222-27 : relatifs aux agressions sexuelles. • Art. 222-23 : relatif au viol. • Art. 222-32 : relatif à l'exhibition sexuelle. • Art. 222-33 : relatif au harcèlement sexuel. • Art.222-33-2 : relatif au harcèlement moral. • Art. 225-1-1 : relatif aux discriminations liées à des faits de harcèlement sexuel. • Art. 226-1 à 226-7 : relatifs à l'atteinte à la vie privée. • Art. R624-4 : relatif à l'injure à caractère sexuel et/ou sexiste.
<p>Code de la défense</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. L4123-10 • Art. L4123-10-1 • Art. L4123-10-2
<p>Code du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. L1152-1 à L1152-6 : relatifs au harcèlement moral. • Art. L1153-1 à L1153-6 : relatifs au harcèlement sexuel.
<p>Statut général des fonctionnaires (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 6-ter : relatif au harcèlement sexuel. • Art. 6-quinquies : relatif au harcèlement moral.

Annexe 2 : NOMENCLATURE DES HARCÈLEMENT, DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELS (HDV-S)

Catégorie	Mots clés
Viol	viol
Agressions sexuelles	attouchement sexuel (bouche, seins, sexe, fesses, entrecuisse)
	coincer pour embrasser
	pelotage / frottage
Exhibitionnisme Voyeurisme / Captation / Diffusion d'images à caractère sexuel	montrer ses parties génitales / baisser son pantalon
	atteinte à la vie privée voyeur dans les toilettes ou vestiaires filmer sous la douche ou dans les toilettes
	faire un montage à caractère sexuel avec l'image d'une personne
Harcèlement sexuel	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
Harcèlement sexiste	images jugées dégradantes : pornographie, calendriers, images sur l'écran d'ordinateur, images électroniques, autres supports
	insultes / injures par courriel, SMS, graffiti, etc. à connotation sexiste
	blagues sexistes ou sexuelles
	propos sexistes
	sifflement ne trouvant pas son utilité dans l'exécution du service
	commentaires répétitifs sur le physique, le comportement ou la tenue vestimentaire
	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	

Discrimination	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
	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
Coups et blessures / Menaces de coups et blessures liés à des HDV-S	agression physique, bousculade, coups, menace de coups, comportement violent, intimidation avec arme, etc.
Harcèlement moral au travail lié à des HDV-S	agissement répété entraînant une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne, à sa santé physique ou mentale

Annexe 3 : GUIDE À L'USAGE DES AUTORITÉS HABILITÉES POUR LA RÉDACTION DES MESSAGES EVENGRAVE CONCERNANT LES CAS DE HARCÈLEMENT, VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS SEXUELS⁴⁰

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 de la Défense (SDBC/CPAG) - cabinet du chef d'état-major d'armée ou de l'autorité assimilée concerné - 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 ;
- verbal : insultes, injures, propos déplacés et/ou obscènes ou graveleux, appels téléphoniques, envoi de messages ;
- non verbal : 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 ;
- ou physique : dès lors que s'est produit entre les protagonistes un contact physique ;
- 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 ;

⁴⁰ Extrait de l'instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004 fixant la conduite à tenir par les autorités militaires et civiles en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère de la Défense ou des établissements publics qui en dépendent – annexe V.

- qui entraîne ou est 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. ;
- ou qui occasionne à la victime une situation de souffrance ou ressentie comme telle : sentiment dénoncé et exprimé par une victime ou par un tiers.

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 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 présumé et/ou de la victime (si cette dernière en fait la demande), aménagement de créneaux horaires dans les bâtiments cadres cêlibataires 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. 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 : *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.

