

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                           |                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Formation Spécialisée du<br/>Comité du 21 mai 2025</b> | <b>Rapport n°16</b><br><input type="checkbox"/> Soumis à avis <input checked="" type="checkbox"/> Informatif |
| <b>Mesures en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les SIS.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                           |                                                                                                              |
| Annexe(s) : <input type="checkbox"/> Néant <input checked="" type="checkbox"/> Oui :→ Nombre : 1<br>- Mesure en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les services départementaux d'incendie et de secours et dans les services des moyens nationaux de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises |                                                           |                                                                                                              |

*La DGSCGC a diffusé le 26 février 2025, une nouvelle note à l'attention des SDIS. Cette note sera présentée et commentée par le lieutenant-colonel Denis LAPREVOTE-TARNAUD, Officier référent « mixité et lutte contre les discriminations » du SDIS.*

Ce document rappelle l'obligation des SIS à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels des SIS.

La note se décline en 5 grandes parties :

1. rappel des textes, règles et éléments contextuels ;
2. prévenir les violences sexistes et sexuelles ;
3. repérer les situations à risque ;
4. sanctionner de manière juste et communiquer davantage sur les sanctions pour un effet dissuasif ;
5. accompagner les victimes et témoins.



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
de la Sécurité civile  
et de la gestion des crises**

Paris, le 26 février 2025

Cabinet  
Affaire suivie par :  
Pascale LEGENDRE  
Tel. : 06 47 24 50 89  
Mél : pascale.legendre@interieur.gouv.fr

**Le directeur général de la Sécurité civile et de la gestion des crises**

à

**Madame la directrice et Messieurs les directeurs départementaux des services  
d'incendie et de secours,  
s/c de Mesdames et Messieurs les présidents de CASDIS**

**Monsieur le sous-directeur des moyens nationaux,**

*Très signalé*

**Objet : Mesures en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les services départementaux d'incendie et de secours et dans les services des moyens nationaux de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises.**

**Réf : Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.**

**Circulaire INTE1921754C du 22 août 2019 relative aux mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours.**

La circulaire interministérielle du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique a fixé les règles de mise en œuvre des engagements du Président de la République du 25 novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes étant la Grande cause des deux quinquennats du Président de la République.

Dans le cadre de la démarche de féminisation des effectifs entamée depuis 1976, avec l'ouverture de la profession aux femmes, la Sécurité civile s'est dotée en 2016 d'un plan d'actions pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers en direction des femmes. L'instruction ministérielle du 22 août 2019 relative aux mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours est venue renforcer ce dispositif notamment afin de leur permettre d'exercer pleinement et légitimement leurs responsabilités.

Ces règles vous ont été rappelées dans le cadre du plan d'action 2019-2021 pour les sapeurs-pompiers volontaires (mesure n°1).

Les référents « mixité - lutte contre les discriminations » instaurés par la loi MATRAS du 25 novembre 2021 au sein des SIS apportent information et conseil sur le terrain.

Les personnels des services des moyens nationaux de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises : groupement des moyens aériens, groupement d'intervention du déminage, groupement des moyens nationaux terrestres, sont également engagés chacun dans leur périmètre dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Je tiens à rappeler ici les règles communes qui s'imposent à toutes les organisations de la sécurité civile afin de protéger tous les personnels de toute atteinte morale et physique ayant un caractère sexuel ou sexiste.

Les violences sexuelles désignent tous les actes à connotation sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, tout ce qui est de l'ordre d'une sexualisation non désirée. Elles concernent autant un viol que du harcèlement sexuel, l'exhibition sexuelle ou encore le voyeurisme.

Le sexisme est davantage un propos ou un comportement qui vise la personne en raison de son sexe ou de son genre sur la base de stéréotypes. La loi réprime donc un certain nombre de ces comportements qui portent atteinte à la dignité, à la santé, à l'intégrité physique des personnes qui en sont victimes.

Les peines vont de l'amende à la prison.

Des enquêtes destinées à évaluer la prévalence des violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail révèlent que les femmes sont trois fois plus visées que les hommes. Plus d'une personne sur quatre dit avoir été confrontée au cours de sa vie professionnelle à au moins une situation ou comportement indésirable à connotation sexiste ou sexuelle.

Au sein des services centraux et territoriaux de la sécurité civile, il convient de réagir contre les comportements et les actes créant un environnement de travail agressif, dégradant, humiliant et/ou offensant. La santé physique et mentale des victimes tout comme l'équilibre du collectif de travail doivent être préservés.

Dans les services d'incendie et de secours, j'appelle à la plus grande diligence et à la fermeté dans le traitement des signalements pour violences sexistes et sexuelles.

Tous les niveaux d'encadrement ont un rôle déterminant à jouer pour garantir aux agents la mise en œuvre de dispositifs permettant la prévention, le traitement et la sanction des actes de violence sexiste et sexuelle sur le lieu de travail.

283 signalements d'actes de violences sexistes et sexuelles ont été relevés dans les SIS en 2023. Une enquête portant sur les signalements de toute nature, dont les violences sexistes et sexuelles, est en cours de réalisation en lien avec vos services. Elle permettra d'établir un bilan précis sur les années 2022 et 2023 qui vous sera communiqué au terme de l'analyse des résultats.

Les actions à engager afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les SIS comme dans les services de la sécurité civile s'organisent autour de 4 axes qui constituent la trame des mesures contenues dans le plan ministériel sur l'égalité professionnelle du ministère de l'intérieur :

#### **1- Prévenir les violences sexistes et sexuelles:**

Dans votre rôle de direction vous incarnez l'exemplarité dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Au-delà de cet engagement professionnel, vous serez peut-être conduit, tant auprès de vos collaborateurs que de vos interlocuteurs, à connaître des situations de harcèlements, de violences sexistes ou sexuelles, ou susceptibles de l'être.

Dans ces circonstances, vous devez disposer des ressources nécessaires pour agir. La formation des personnels de votre service constituera un moyen d'action prioritaire qui pourra se matérialiser de la manière suivante:

- Sensibiliser obligatoirement dès les premières séquences de la formation initiale à tous les niveaux de responsabilité et en formation continue pour tous les personnels en poste en utilisant les outils: séminaires, conférences théâtralisées, quiz, affiches Chéreau du MI...
- Mettre en place en priorité une formation auprès de l'encadrement (notamment les chefs de centre et responsables des centres de formation dans les SDIS), des personnels RH, des référents, médecins du travail et de prévention, psychologues, assistants sociaux, assistants et conseillers de prévention, représentants du personnel. Cette formation doit aussi permettre à l'encadrement d'identifier et de qualifier un fait de violence sexuelle et sexiste ou discriminatoire.
- Étudier localement les possibilités de mutualiser les formations avec d'autres périmètres du MI (préfectures, PN, GN) et avec (le) la délégué(e) régional(e) aux droits des femmes.

Dans les services d'incendie et de secours, la nomination d'un référent mixité-lutte contre les discriminations (loi MATRAS) et dans les services relevant de la sous-direction des moyens nationaux (SDMN) d'un référent Egalité Diversité (RED) est un dispositif structurant de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Lettre de mission, visibilité, moyens et temps dédié suffisants, budget, formation, sensibilisation, et reconnaissance de son investissement sont les conditions pour qu'il puisse jouer pleinement son rôle qui est d'informer et conseiller les agents, de diversifier les vecteurs des actions de sensibilisation et de formation, d'effectuer un état des lieux.

L'animation des journées nationales et internationales dédiées aux thématiques de l'égalité professionnelle : journée nationale de lutte contre le sexisme le 25 janvier, journée internationale des droits de la femme le 8 mars, journée internationale de lutte contre les LGBT phobies le 17 mai, journée internationale de l'élimination de la violence à l'égard des femmes le 25 novembre, sont également des moments importants pour rappeler aux personnels les mesures de prévention mises en place.

## 2- Repérer les situations à risque :

Les employeurs publics sont tenus de mettre en place un dispositif de signalement selon les termes de l'article L135-6 du CGFP : structures d'écoute, adresse mail, sur le lieu de travail ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les victimes.

Pour cela il vous revient dans vos établissements et services de:

- Faire connaître largement ces dispositifs de *recueil des signalements* : affiches, site intranet, outil numérique permettant d'aider les agents et agentes victimes ou témoins sur les manières de réagir à une violence.
- Porter le baromètre des violences sexuelles et sexistes (en annexe) à la connaissance des services.
- Communiquer auprès des agents sur le rôle des témoins en cas de violence sexistes et sexuelles.

Votre implication sur cette thématique est fondamentale : vous pourrez vous appuyer sur les ressources suivantes, disponibles sur l'espace collaboratif des référents mixité-lutte contre les discriminations :

- *Guide de l'encadrant et de l'encadrante* du Secrétariat Général du MI<sup>1</sup> qui permet d'identifier et qualifier un fait de violence sexiste et sexuelle et conjugale et qui contient la trame commune des sanctions pénales encourues par les auteurs,

---

<sup>1</sup> [http://egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr/images/egalite%20Diversite/images/Guide\\_encadrant\\_et\\_encadrante\\_2021\\_WEB.pdf](http://egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr/images/egalite%20Diversite/images/Guide_encadrant_et_encadrante_2021_WEB.pdf)  
Place Beauvau 75800 PARIS Cedex 08  
Standard : 01 49 27 49 37 – 01 40 07 60 50  
Internet : [www.interieur.gouv.fr](http://www.interieur.gouv.fr)

- o Le guide de la DGAFP : « *Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique Guide des outils statutaires et disciplinaires* »<sup>2</sup>, présente les bonnes attitudes à adopter, et les outils statutaires et disciplinaires à mobiliser. Il comprend une première partie « connaître les faits » et une seconde partie « réagir aux faits » pour présenter aux agents et agentes et aux encadrants les moyens disponibles pour agir, de la prévention à la sanction.

### 3- Sanctionner de manière juste et communiquer davantage sur les sanctions pour un effet dissuasif :

En tant qu'encadrant, vous porterez une attention particulière à la réactivité et la qualité de la réponse à donner aux actes de violences sexiste et sexuelle.

Le traitement de signalements devra satisfaire aux prérequis suivants : délai de traitement raisonnable, mesures conservatoires, au besoin mise en œuvre de l'article 40 CPP, enquête administrative, accompagnement du signalant tout au long de la procédure.

Le *Mémento de l'enquête administrative* de l'IGSC contient la méthodologie et les outils à mettre en œuvre pour son bon déroulement jusqu'à la sanction disciplinaire.

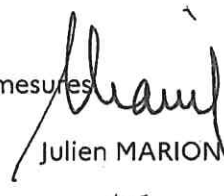
Les sanctions doivent être à la fois dissuasives et justes. Cela implique des procédures disciplinaires rapides et l'information du comité social d'administration (CSA). La procédure de *traitement des signalements* ne doit pas s'appuyer exclusivement sur la chaîne hiérarchique pour limiter tout risque de collusion.

### 4- Accompagner les victimes et témoins:

Accompagner les victimes de propos sexistes et de violences sexuelles est crucial pour leur bien-être psychologique et leur rétablissement. Cela implique de leur offrir un soutien émotionnel et juridique afin de restaurer leur confiance et de les aider à se sentir en sécurité. Cela suppose :

- o Offrir les moyens financiers et humains dédiés au soutien psychologique, à l'aide juridique (la protection fonctionnelle peut être accordée à l'agent victime en cas d'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique) et à la réinsertion professionnelle des victimes.
- o Systématiser le suivi des procédures et le retour d'information aux victimes et aux auteurs.
- o Publier un rapport annuel sur l'activité de la plateforme de signalement et les sanctions prises.
- o Veiller à la diffusion des sites ressources relatifs aux violences sexistes et sexuelles (Plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes-PNAV, le numéro d'appel 3919 des violences faites aux femmes, le site « arrêtons les violences »)

Je compte sur votre engagement personnel dans la mise en œuvre de ces mesures

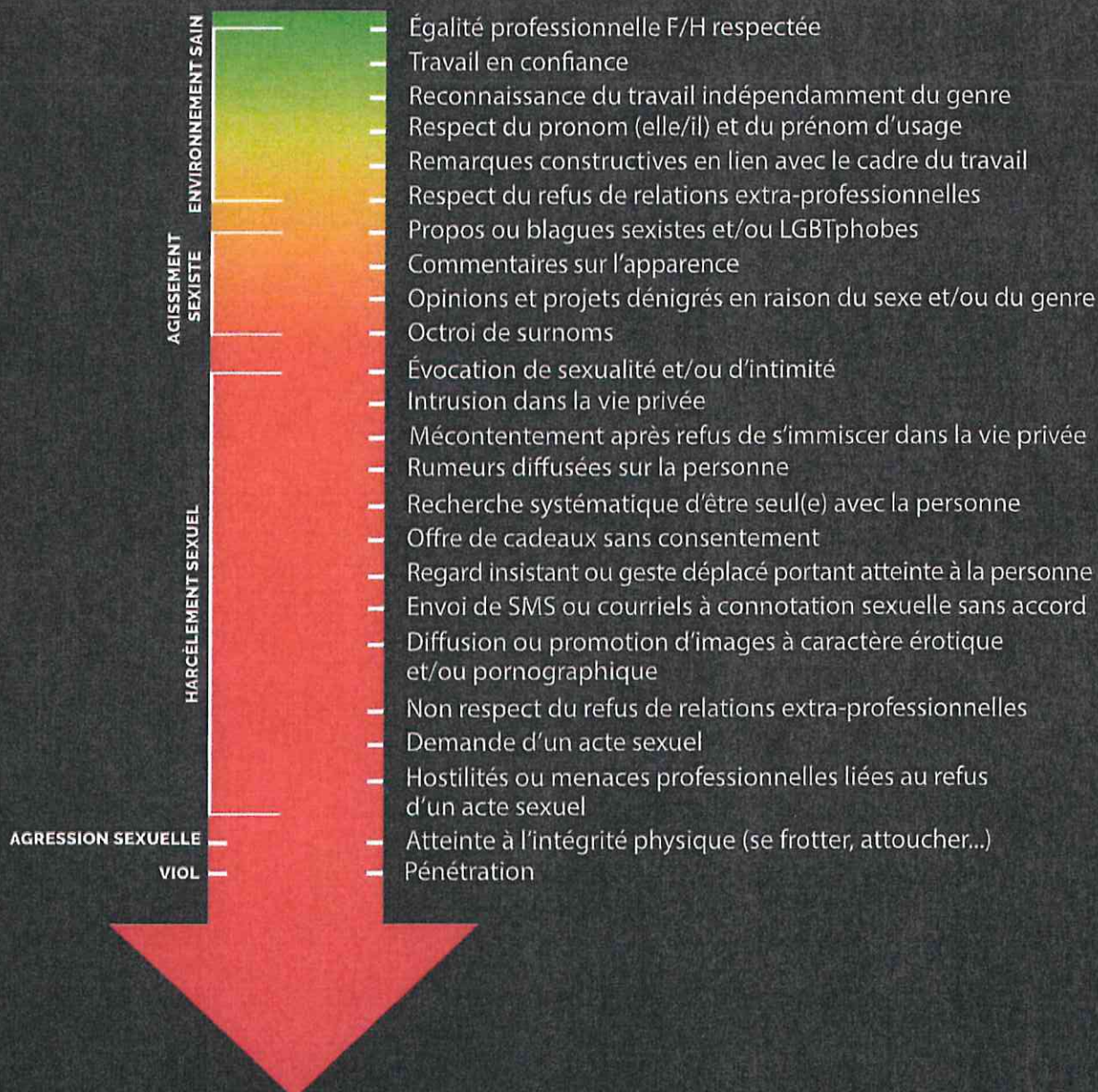


Julien MARION

<sup>2</sup> [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Coll%20outils%20de%20la%20GRH/guide\\_violences-sexistes-2022.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Coll%20outils%20de%20la%20GRH/guide_violences-sexistes-2022.pdf)

# LE BAROMÈTRE

## des violences sexistes et sexuelles au travail



### Sexisme, pas notre genre !

*Les violences sexuelles et sexistes sont passibles de sanctions disciplinaires et pénales.*

Si vous êtes **victime ou témoin de violences sexistes ou sexuelles**, vous pouvez demander de l'aide à :

- Votre hiérarchie,
- **Le dispositif de signalement de votre SDIS**

Mais aussi d'**autres acteurs internes** comme la **sous-direction santé**, l'**assistant social**, les **représentants du personnel** ou le **référént mixité-lutte contre les discriminations**.