

## Dossier – La discrimination, les agissements sexistes, le harcèlement, les violences

### De quoi parle-t-on ?

Les agissements sexistes, la discrimination, le harcèlement, les violences sont proscrits dans la fonction publique à toutes les étapes du parcours professionnel, dès la phase de recrutement et tout au long du déroulement de carrière, notamment en matière de : rémunération, formation, affectation, évaluation, mise à la retraite, titularisation, promotion professionnelle, mutation.


Ces propos et agissements peuvent provenir de collègues, de supérieurs hiérarchiques, de personnes extérieures à la structure (prestataires) mais également des bénéficiaires et de leur famille.

**L'employeur public doit non seulement s'abstenir de toute décision discriminatoire, d'agissements sexistes, et de violences à l'encontre de ses agents mais également veiller à prévenir et corriger ces situations, sous peine d'engager sa responsabilité civile et pénale.**

### La discrimination

La discrimination recouvre toutes les situations dans lesquelles une personne est écartée d'un droit, d'un avantage ou d'une opportunité du seul fait de caractéristiques personnelles sans lien avec ses compétences ou la nature de son emploi.

Consistant à défavoriser une personne en raison de l'un des motifs prohibés par la loi, les discriminations constituent des infractions punies par le droit pénal ainsi que par le droit disciplinaire de la fonction publique.



Dans la fonction publique, la discrimination est prohibée par l'article L131-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) qui précise expressément qu' : « **aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur sexe, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.** »

Certaines exceptions au principe de non-discrimination sont toutefois prévues par les textes. Limitativement définies aux articles L. 131-4 et suivants du CGFP celles-ci portent principalement sur : les conditions d'âge pour être recruté ; la possibilité de prévoir des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions. Les distinctions pouvant être faites entre les agents publics afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions ; ou encore permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification).

➡ Pour aller plus loin : [Fiche pratique « Discrimination » de l'Espace droit de la prévention opéré par le FNP de la CNRACL](#)

## Les agissements sexistes

Les agissements sexistes recouvrent toutes les situations dans lesquelles une personne est exposée à des propos, comportements ou attitudes à connotation sexiste ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cette définition englobe un large spectre de comportements, verbaux ou non verbaux, ponctuels ou répétés, intentionnels ou non. Les agissements sexistes ne nécessitent pas une répétition pour être sanctionnés : un acte unique peut suffire dès lors qu'il a un effet attentatoire à la dignité. Dans la fonction publique, les agissements sexistes sont prohibés par l'article L.131-3 du Code général de la fonction publique qui précise qu' : « **Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste** ».

Ils se manifestent souvent de façon insidieuse et banalisée. Ils peuvent prendre la forme de remarques sur l'apparence physique, par exemple « *tu es trop jolie pour faire ce métier* », « *tu devrais sourire davantage* », de propos stéréotypés sur le rôle des genres « *être aide à domicile c'est un poste de femme* », « *les femmes sont trop émotives pour encadrer* », de blagues sexistes, de gestes déplacés, de regards insistants ou suggestifs, de commentaires sur la vie personnelle ou familiale ou encore une mise à l'écart ou dévalorisation en raison du sexe.

➡ Pour aller plus loin : [Fiche pratique « Agir contre le sexisme au travail » de l'Espace droit de la prévention opéré par le FNP de la CNRACL](#)

## Le harcèlement

### Le harcèlement moral

Le harcèlement moral recouvre toutes les situations dans lesquelles une personne est soumise, de manière répétée, à des agissements hostiles qui ont pour objet, ou pour effet, de dégrader ses conditions de travail, de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Dans la fonction publique, le harcèlement moral est prohibé par l'article L133-2 du Code général de la fonction publique : « **Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.** »

Le harcèlement moral peut prendre de nombreuses formes, dont par exemple :

- Critiques ou reproches constants sans fondement, humiliation ou mise à l'écart
- Propos dévalorisants, moqueries ou insultes
- Surmenage, responsabilités impossibles à tenir
- Surveillance excessive ou un contrôle permanent
- Changements d'horaires, de poste ou de missions injustifiées
- Isolement, exclusion sociale ou professionnelle
- Diffamation ou propagation de rumeurs visant à déstabiliser la personne



Le harcèlement moral repose sur la répétition d'actes ou de paroles. Un seul acte, même grave, ne constitue pas nécessairement un harcèlement moral. Ces agissements, par ailleurs, peuvent provenir de collègues, de supérieurs hiérarchiques, ou encore de personnes extérieures (prestataires ou bénéficiaires par exemple).

### Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel recouvre toute situation où une personne subit des avances sexuelles, des propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés qui portent atteinte à sa dignité ou créent un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Il est interdit par l'article L. 133-1 du Code général de la fonction publique :

« **Aucun agent public ne doit subir les faits :**

**1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;**  
**2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »**

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes, verbales, non verbales ou physiques :

- Propos ou gestes à connotation sexuelle non souhaités
- Demandes de faveurs sexuelles en lien avec l'emploi
- Attouchements ou contacts physiques non consentis
- Menaces, chantages ou comportements visant à contraindre à des relations sexuelles
- Partage ou exposition de contenus à caractère sexuel non désirés



Le harcèlement sexuel peut être caractérisé dès lors qu'une pression grave – même isolée – est exercée dans le but d'obtenir un acte sexuel, que ce soit au profit de son auteur ou d'un tiers. Il peut être le fait de collègues, de supérieurs hiérarchiques tout comme de personnes extérieures (prestataires ou bénéficiaires).

➡ **Pour aller plus loin : Fiches pratiques « [Harcèlement sexuel](#) » et « [Harcèlement moral](#) » de l'Espace droit de la prévention opéré par le FNP de la CNRACL**

## Les violences

Les agents publics peuvent être exposés à différents types de violences dans le cadre de leurs fonctions. Les violences se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens.

### Les violences externes

Lorsque les phénomènes de violences émanent de personnes extérieures aux collectifs de travail, on parle de violences externes. Notion polysémique, la violence externe recoupe des **situations d'incivilité, de menaces, de vandalisme ou d'agressions verbales, physiques ou sexuelles**. Elle se distingue en ce sens des situations de violence interne et de harcèlement au travail.



Du fait de la spécificité de leurs missions (soins, action sociale, sécurité...) et de leurs conditions d'exercice (familles, bénéficiaires, prestataires...) les agents publics sont particulièrement exposés aux situations de tension et/ou d'agression.

## Les violences internes

Par opposition aux violences externes, des phénomènes de violences peuvent également se manifester entre personnes (agents et personnels encadrants) faisant partie d'une même organisation. On parle, alors, de violences internes. Multifactoriels, les phénomènes de violences internes au travail résultent de l'interaction de variables contextuelles, organisationnelles, interpersonnelles, ainsi que de dynamiques structurelles et sociétales. Ces manifestations englobent un spectre varié de situations professionnelles, incluant conflits inter-équipes, harcèlement moral, harcèlement sexuel, injures caractérisées ou encore agressions.

## Focus sur les formes de violences

Les agents publics sont exposés à des manifestations de violences (d'origine interne ou externe à la sphère professionnelle) qui peuvent prendre différentes formes.

Bien qu'ils ne soient pas mutuellement exclusifs, les phénomènes de violences verbales peuvent notamment être distingués des phénomènes de violences physiques et sexuelles qui peuvent être vécus par les agents.

## Les violences verbales

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l'humour mais qui blessent ou stigmatisent peuvent aussi être vécus par les agents qui se sentent mis en cause comme des violences verbales. Rentrent notamment dans le cadre des violences verbales :

- **les menaces** : parole ou acte d'intimidation exprimant le projet de faire du mal à une autre personne ou d'endommager un bien.
- **les injures et les diffamations** : les infractions de diffamation et d'injure sont subordonnées à l'existence d'une atteinte à l'honneur ou à la considération.
- **les outrages** : les outrages sont des injures ou offenses graves. Ce sont des paroles ou des gestes de nature menaçante de nature à porter atteinte au respect dû à l'individu.

## Les violences physiques

**Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu.** Elles peuvent se traduire par une ou des blessures aux conséquences multiples : hématomes, fractures, préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

## Les violences sexuelles et sexistes

Les violences sexuelles et sexistes sont une forme d'agression physique qui regroupe tout acte à connotation sexuelle non consenti ou un rapport non consenti. Elles se traduisent principalement par des attouchements forcés, des commentaires ou propos sexistes humiliants, des demandes de faveurs sexuelles en lien avec l'emploi, de l'exhibition ou envoi de contenus à caractère sexuel ou de viol.

Dans le secteur de l'aide à domicile, les agents peuvent être exposés à différentes formes de violences provenant de leurs collègues, leur hiérarchie, mais aussi des bénéficiaires au domicile, ce qui nécessite la mise en place de dispositifs de prévention adaptés et, également, partagés.

➡ **Pour aller plus loin : [Recommandation « Prévenir les violences externes » du FNP de la CNRACL](#) et [Fiche pratique « Prévention des violences sexistes et sexuelles » de l'Espace droit de la prévention opéré par le FNP de la CNRACL](#)**

## Des notions liées et parfois cumulatives

Les situations de discrimination, d'agissements sexistes, de harcèlement et de violences ne sont pas cloisonnées. Elles peuvent coexister dans une même situation et aggraver mutuellement leurs effets.

Ces comportements s'entremêlent souvent, rendant difficile la distinction entre ce qui relève du sexisme, de la discrimination, du harcèlement et de la violence.

Il est donc essentiel d'adopter une approche globale de prévention de ces phénomènes.

**Exemple 1.** Une aide à domicile se voit refuser une formation ou une promotion au motif qu'elle « a déjà des enfants à charge » et qu'« elle ne tiendrait pas le rythme ». En parallèle, elle subit des remarques répétées sur sa prétendue incapacité à encadrer une équipe « parce qu'elle est trop émotive ». Ces propos répétés, associés à un refus d'évolution injustifié, constituent à la fois une discrimination fondée sur le sexe et la situation familiale, des agissements sexistes, et peuvent caractériser un harcèlement moral.

**Exemple 2.** Une intervenante à domicile est confrontée à un bénéficiaire qui tient des propos déplacés et tente à plusieurs reprises un contact physique non consenti. Cette situation cumule harcèlement sexuel et violences sexuelles.

**Exemple 3.** Un auxiliaire de vie à domicile travaillant dans une équipe majoritairement féminine est régulièrement moqué (« un homme qui fait le ménage, c'est impossible ! »), écarté des réunions et reçoit des remarques blessantes sur sa virilité. Ces comportements répétés constituent des agissements sexistes, des violences verbales et peuvent être qualifiés de harcèlement moral en raison de leur récurrence et de leurs effets sur sa santé.

La part des violences et agressions dans les accidents de services en 2024 est de 6,6% pour le versant territorial (7% en 2023) et de 11,3% pour le versant hospitalier (10,6% en 2023). \*

Les risques psycho-sociaux (RPS) qui incluent notamment le stress, les violences internes dont le harcèlement moral et sexuel, les violences externes et la souffrance ou le mal-être au travail, constituent une part notable des accidents du travail subis par les agents publics.

En 2024, les RPS représentent dans le versant territorial de la fonction publique 4,8% des accidents de service (5,2% en 2023 et 4,3% en 2022). Ce chiffre est de 13,1% pour le versant hospitalier (12,7% en 2023 et 12,2% en 2022).

Le secteur de l'aide à domicile présente, par ailleurs, une sinistralité importante avec un indice de fréquence des accidents du travail supérieur à la moyenne.

\*données issues de la Banque Nationale de Données (BND) collectées via l'outil Prorisq mis à disposition des employeurs par le FNP de la CNRACL

🔗 **Pour aller plus loin :** Rubrique [la sinistralité dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière](#) de la page [Prévention du site de la CNRACL](#) et [Fiche pratique « le métier d'aide à domicile »](#) de l'[Espace droit de la prévention opéré par le FNP de la CNRACL](#)

Ces fiches « ressources » sont élaborées dans le cadre du partenariat conclu entre l'UNA et le FNP de la CNRACL. Elles se fondent sur les expériences de l'UNA et du FNP et abordent plusieurs thématiques pour appuyer les employeurs du secteur de l'aide à domicile.