

# FORMER, INFORMER, PROTÉGER

## Plan d'action contre les violences sexuelles et sexistes



La Ville de  
Saint Jean de la Ruelle  
réaffirme  
son engagement  
pour les agentes  
et agents de  
la commune et du CCAS

# Plan d'action de la Ville de Saint-Jean-de-la-Ruelle contre les violences sexuelles et sexistes au travail

## Introduction

A l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville de Saint-Jean-de-la-Ruelle réaffirme son engagement en faveur d'un environnement professionnel sûr, respectueux et inclusif pour l'ensemble des agentes et agents de la Ville et du CCAS. La prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) constitue une priorité de la collectivité, conformément à ses engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et du bien-être au travail.

### Violences sexuelles et sexistes : de quoi parle-t-on ?

Les violences sexuelles et sexistes peuvent prendre différentes formes :

- **Les agissements sexistes** : définis « comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (Art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)
- **L'outrage sexiste**, qui est le fait d'imposer à une personne « tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. » (Art. 621-1 du Code Pénal)
- **Le harcèlement sexuel**, qui se caractérise notamment « par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. » (Art. 222-33 du Code Pénal)
- **L'agression sexuelle** qui est constituée par « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » (Art. 222-22 du Code Pénal)
- **Le viol** qui est ainsi défini par le code pénal : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise. » (Art. 222-23 du Code Pénal)

D'autres types de violences sexistes et sexuelles peuvent également avoir lieu au travail : l'exhibition sexuelle, l'injure sexiste, la captation et la diffusion d'image intime, et sont également caractérisés au Code Pénal.

Les sanctions encourues pour ces différents actes peuvent être, selon leur caractérisation, disciplinaires et/ou pénales.

Le présent plan d'action s'articule autour de trois axes complémentaires : former, informer et protéger. Chaque axe comprend des actions concrètes, visant à prévenir les situations de violence sexuelle et sexiste, à accompagner les victimes et les témoins éventuels et à renforcer la culture de l'égalité au sein de la collectivité.

Son contenu a été présenté en FSSSCT le 9 octobre 2025.

## AXE 1 – FORMER

Objectif : Renforcer les compétences et la culture commune des encadrants et des agents en matière de prévention des violences sexuelles et sexistes.

### Action 1 – Formation des encadrants par le CNFPT

- Dates : 28 novembre, 5 décembre, 8 décembre et 15 décembre 2025
- Public concerné : Ensemble des directeurs et directrices, responsables de pôles et encadrants de proximité
- Caractère : Formation obligatoire
- Contenu : Repérage des situations à risque, posture managériale, obligation de signalement, accompagnement des victimes
- Évaluation : Bilan et retour d'expérience à 6 mois
- Responsables : DRH et CNFPT

### Action 2 – Sensibilisation de l'ensemble des agentes et agents

- Objectif : Étendre la démarche de formation à tous les personnels municipaux
- Calendrier : À compter du 2e trimestre 2026
- Modalités : Organisation de séances de sensibilisation en lien avec la révision du dispositif de signalement (Axe 3)
- Contenu : Clarification des actes auxquels il est fait référence lorsque l'on parle de « Violences sexuelles et sexistes », modalités de réponse et d'action de la collectivité, présentation du dispositif de signalement et de la fiche réflexe
- Responsables : DRH – Service Communication – Encadrants de proximité

## AXE 2 – INFORMER

Objectifs : Renforcer la visibilité des outils et dispositifs d'accompagnement, diffuser une culture de la prévention et du respect au sein de la collectivité, réaffirmer le zéro tolérance pour les actes de violences sexuelles et sexistes,

### Action 1 – Diffuser le plan d'action

- Objectif : Permettre à chaque agente et agent d'avoir connaissance de l'engagement de la Ville à prévenir les violences sexuelles et sexistes, et les déclinaisons concrètes de cet engagement.
- Supports : Affichage, intranet MIAM, information jointe aux bulletins de paie de novembre
- Responsables : DRH – Cabinet - Pôle Communication
- Échéance : Novembre

#### Action 2 - Campagne de communication autour du 25 novembre

- Objectifs : S'inscrire dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes de façon pérenne : mobiliser la communication via les réseaux sociaux de la Ville, marquer cette date dans la programmation culturelle et de l'animation urbaine, afin de contribuer à diffuser la culture du respect et de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et l'affirmer auprès des habitantes et habitants de la Ville.
- Modalités : Organisation d'actions de communication interne et publique, programmation de spectacles, d'animations dans les Maisons pour tous
- Responsables : Pôle Communication - Direction de la Culture – Direction des Solidarités et de l'Animation Urbaine - Cabinet

#### Action 3 - Élaboration d'un guide ressource à destination des victimes et témoins

- Objectif : Elaborer et diffuser un document pratique reprenant les ressources internes et externes (démarches, numéros utiles, ...) pour les agentes ou agents qui seraient victimes ou témoins de violences sexuelles et sexistes. Le document précisera notamment les démarches de signalement et les dispositions prévues par la collectivité.
- Échéance : 1er semestre 2026
- Responsables : DRH – Cabinet

#### Action 4 - Coopération renforcée avec les associations locales

- Objectif : Consolider les partenariats avec les structures engagées pour les droits des femmes et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes avec la Ville mène d'ores et déjà des actions partagées
- Modalités : Interventions, témoignages, ateliers de sensibilisation
- Responsables : DRH - Cabinet

#### Action 5 - Suivi et évaluation du plan

- Objectif : Rendre compte régulièrement de l'avancée de la mise en œuvre du plan d'action
- Modalités : Présenter un bilan régulier de la mise en œuvre du plan dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Responsables : DRH

### AXE 3 – PROTÉGER

Objectif : Garantir un dispositif clair et efficace de signalement et de traitement des situations de violence sexuelle et sexiste au sein de la collectivité

#### Action 1 - Révision du dispositif de signalement

Objectif : Opérationnaliser et sécuriser le dispositif interne de signalement des actes de violence sexuelle et sexiste

- Modalités : Dans un premier temps, créer et diffuser une adresse mail dédiée aux signalements ; clarifier la procédure complète des signalements et de leur traitement (de la saisine aux mesures de protection). Consolider ensuite ce dispositif en intégrant un dispositif externe de signalement et d'accompagnement des victimes.

- Calendrier : 1er trimestre 2026 – 2e trimestre 2026
- Responsable : DRH

#### **Action 2 – Conception et diffusion d'une fiche réflexe**

- Objectif : faciliter les démarches de saisine en cas de signalement et d'apporter une meilleure visibilité sur les dispositions prévues par la collectivité
- Modalités : ce document sera construit dans le cadre d'un groupe de travail pluridisciplinaire, rassemblant notamment les représentantes et représentants du personnel, la Direction des Ressources Humaines, un ou une encadrante de proximité, un directeur ou une directrice, deux agents issus de métiers ou filières différents et des élus ou élues.
- Échéance : 1er semestre 2026