



ETAT DES LIEUX DES DISCRIMINATIONS DANS LES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS

ANALYSE DES REPONSES AU QUESTIONNAIRE DU 25 NOVEMBRE 2024

Collectif fédéral CGT des SDIS



Publication du
8 mars 2025

www.cgtdessdis.com

Le collectif CGT des SDIS a publié un questionnaire sur facebook le 25 novembre 2024, le jour de la lutte des violences faites aux femmes.

Voici l'analyse des réponses recueillies par le biais du questionnaire.

Pour ceux et celles qui souhaitent participer au questionnaire, le lien est en page 6 du document.

Le portrait des répondant.e.s :

- 58% d'hommes, et 42 % de femmes
- 59% de sapeurs-pompiers professionnels, 28% issus des filières administrative et technique, 11.8% de SPV
- 74% de catégorie C, 19% de catégorie B, les autres ayant préféré ne pas répondre.

2 rappels :

- **Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de** leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte [...], de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Article 225-1 du code pénal

- **Nul ne doit subir d'agissement sexiste**, défini 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.

Article L1142-2-1 du code du travail

Quelques chiffres :

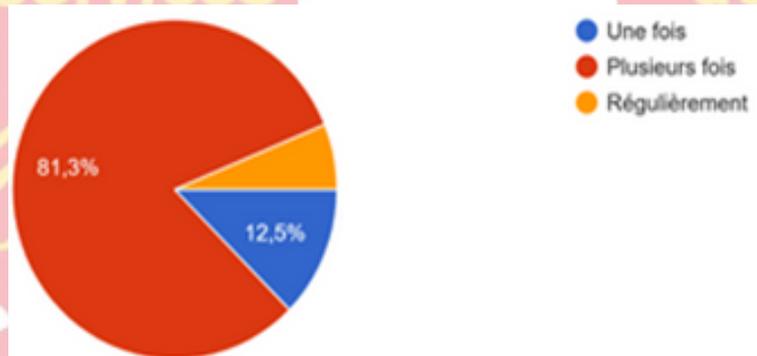
82 % des répondant.e.s ont assisté sur leur lieu de travail à des blagues, rumeurs, préjugés ou propos à connotation sexiste ou sexuelle (les collègues étant la 1ère source de ces propos).

Dans un peu plus de la moitié des cas, cela ne concernait pas les LGBT.

10,5% des répondant.e.s ont déjà dû justifier de leur orientation sexuelle.

23,4% des répondant.e.s ont déjà reçu des confidences ou avances non désirées à connotation sexuelle, parmi ceux-ci 70,6% déclarent que cela s'est reproduit plusieurs fois !!!

21% des répondant.e.s déclarent qu'on a eu à leur égard des attitudes suggestives, obscènes ou gênantes (sans contact physique), pour les personnes concernées :



L'outrage sexiste ou sexuel consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexiste ou sexuelle, qui porte atteinte à sa dignité ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'auteur encourt une peine pouvant aller jusqu'à 3750 euros d'amende

Article 222-33-1-1 du code pénal

Les femmes répondantes sapeurs-pompiers ou des autres filières estiment à 29% que les locaux ne sont pas adaptés (vestiaire de feu, chambre individuelle, sanitaires, ...).

Parmi les répondant.e.s, **18,2% déclarent avoir subi des contacts physiques ou gestes non désirés** (frôlement, étreinte, caresse sur la nuque, main dans les cheveux ou sur le genou...) **et pour plus de la moitié cela a eu lieu plusieurs fois.**

6,5% des répondant.e.s déclarent que quelqu'un a déjà touché son sexe, ses fesses, cuisses ou poitrine, et pour 40% cela s'est produit plusieurs fois.

6,6% des répondant.e.s déclarent avoir été embrassé contre leur gré, et pour 40% cela s'est produit plusieurs fois.

L'agression sexuelle comprend tout acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise.

L'auteur encourt une peine pouvant aller jusqu'à 7 ans d'emprisonnement et 100 000€ d'amende quand il ne s'agit pas de mineurs.

Article 222-22 à 29 du code pénal

84,2% des faits se sont passés dans les locaux de travail.

26% des répondant.e.s ont été témoins d'un acte de discrimination ou d'une agression.

Parmi les répondant.e.s qui ont entamé une action (majoritairement en parler à des collègues 69%) **si les personnes informées ont été soutenantes et attentives, dans 57% des situations rien n'a changé.**

Ces faits ont eu pour conséquences des représailles (5,6%), un sentiment d'insécurité (22%), des conséquences sur le travail (16,7%), des conséquences sur leur santé (22,2%), d'autres conséquences (arrêt de travail, fin d'engagement, ...) (16,7%), des pensées suicidaires (11,1%).

44% des répondant.e.s pensent être informés/formés pour agir efficacement sur ces questions.

Les informations faites sur le sujet doivent être faites par des intervenants extérieurs pour 64,9% des répondant.e.s.

Le devoir d'alerte : "Toute autorité constituée, tout officier public, 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".

Article 40 du code pénal

« Là où dénoncer des faits graves et intolérables semblerait être vue comme une bonne chose, dans ce milieu celle qui dénonce, est juste celle qui pose problème et remue " la merde ". »

« Les propos racistes, sexistes, sexuels, vidéos pornos, tout ceci est banalisé voir normalisé !!!! C'est être un vrai pompier, un vrai « homme que de se comporter ainsi , pour certains. ... »

« Encore trop de discrimination sur les femmes en 2024. Plusieurs fois, on m'a refusé de monter dans un FPT car j'étais une femme...
femme = pas de muscle... »

« Depuis de nombreuses années dans un SDIS, nous les PATS nous sommes des fantômes... »

Des commentaires des répondant.e.s

« Le milieu pompier reste un milieu macho, avec une mentalité arriérée »



« La hiérarchie se cache derrière ces excuses pour ne pas régler le problème qui effectivement n'est pas simple, tellement il est énorme et ancré »

« Les agressions sexuelles, sexistes ou discriminatoires, doivent être très très sévèrement « punies »

« Le racisme fait aussi partie des discussions à caractère discriminatoire. Certains propos m'ont heurté et j'ose espérer que la prise en charge des victimes est aussi qualitative pour toutes les populations. »

« Les blagues sont toujours dans la bonne humeur et ne heurte personne en particulier »

« Je ne voulais surtout pas d'ennuis, alors j'ai pris sur moi. Pour autant, cet événement a généré en moi un isolement important, une perte de confiance très marquée envers mes collègues, une sensation de violation de ma vie privée, des tensions avec mon futur mari »

« C'est l'ambiance caserne c'est normal. La parole raciste et sexiste se libère, c'est devenu la norme »

Harcèlement sexuel d'ambiance, environnemental : la victime été exposée à des propos et comportements non souhaités à caractère sexuel ayant pour conséquence de rendre insupportables ses conditions de travail, même si la victime n'a pas été directement visée par le harcèlement sexuel.

CAA d'Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566

« **UN fait unique peut suffire** à caractériser le harcèlement sexuel »

Cass. Soc., 17 mai 2017, n°15-19300

Les messages électroniques et des propos à caractère sexuel adressés par un salarié à ses collègues féminines à l'heure du déjeuner et lors de soirées organisées après le travail, ne relèvent pas de la vie personnelle et sont qualifiés de harcèlement sexuel.

Cour de cassation, 19 octobre 2011, N°09-72672

Une dénonciation mensongère de faits inexistants de harcèlement justifie son licenciement pour faute grave.

Cour de cassation, 6 juin 2012, n°10-283345

Les faits de harcèlement moral dans la fonction publique ouvrent droit pour les agents victimes au **bénéfice de la protection fonctionnelle**.

CAA Nantes, 21 mai 2015, n°14NT00886

Notre objectif commun :

la mise en place d'un environnement non-sexiste et non-discriminatoire !!!

Vous êtes victime ou témoin ?

Ne restez pas seul.e.

contactez le collectif CGT des SDIS

contact@cgtdessdis.com

Vous n'avez pas rempli le questionnaire, vous voulez contribuer à l'état des lieux, il n'est pas trop tard pour le faire : [questionnaire discrimination dans les SIS](#)

Ressources :

[Lutter contre les VSS dans la FP, guide outils statutaires et disciplinaires Nov 2022](#)

[Recueil des décisions du défenseur des droits](#)

Site dédié à l'égalité professionnelle de la CGT : <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>

Des formations existent, renseignez-vous auprès de la CGT ou si vous n'êtes pas adhérent.e prenez contact avec l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail <https://www.avft.org/>