



Protocole de lutte contre le harcèlement sexuel –

La démarche du Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis

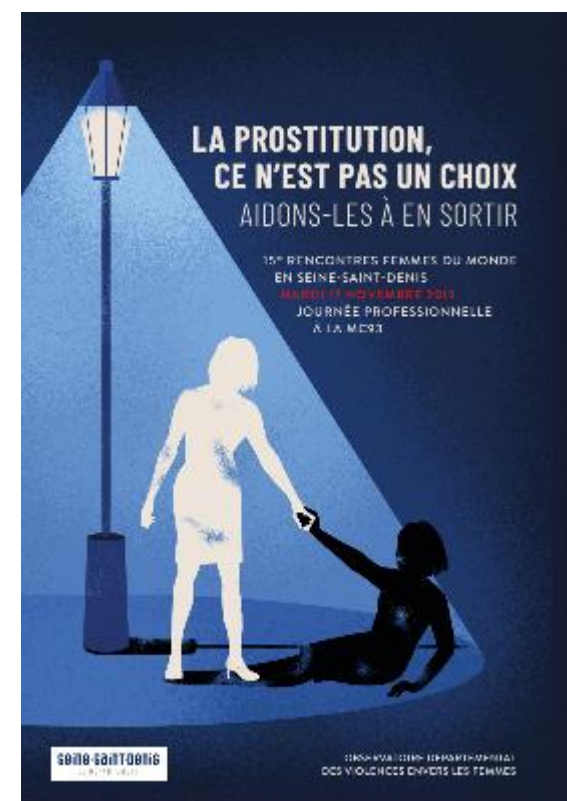
Rencontre du CNFPT – 25 novembre 2019

- 1. Historique de la démarche**
- 2. Le contenu du protocole**
- 3. Quelques enseignements tirés de la construction du protocole**

1. Historique de la démarche

Le conseil départemental de Seine-Saint-Denis : un engagement de longue date contre les violences faites aux femmes

- Dès 2002, la création de l'Observatoire Départemental des Violences faites aux Femmes sous la direction d'Ernestine Ronai
- Une expertise reconnue et la mise en œuvre de dispositifs innovants sur le territoire (Téléphone Grave Danger, partenariats avec la justice, Jeunes contre le sexisme etc.)
- En interne du CD, un rayonnement de l'Observatoire auprès des professionnel.le.s (notamment grâce à des rencontres annuelles) qui a permis de développer une « culture » de la lutte contre les violences faites aux femmes



Le conseil départemental de Seine-Saint-Denis : des dispositifs d'accueil et d'écoute des agent.e.s

Une équipe de professionnel.le.s de l'accompagnement social au service des agent.e.s

- Un service Santé, Prévention et Action sociale composé notamment d'assistantes sociales et de psychologues du travail pour accompagner les agent.e.s dans leurs situations professionnelles et personnelles

Le dispositif Alerte Discrimination

- Depuis 2014, le Département est titulaire du Label Diversité qui impose la création d'une cellule d'écoute dédiée aux situations de discriminations. Au CD 93, elle a connu plusieurs évolutions et est désormais intitulée « Alerte Discrimination ».



La permanence d'accueil des agent-e-s victimes de violences sexuelles et conjugales

- En 2017, le Département travaille à remettre en place une permanence d'accueil des femmes victimes de violences conjugales
- Cette permanence, ouverte en 2018, est assurée par le CIDFF en lien avec la Mission Égalité-Diversité et les professionnel-le-s de l'accompagnement social des agent-e-s. Elle a été élargie temporairement à l'accueil des situations de harcèlement sexuel au travail.

➔ La travail sur ces deux dispositifs (concomitant au mouvement #metoo) couplé à la présence de professionnel.le.s de l'accompagnement a permis d'identifier une marge de progrès sur la question spécifique du harcèlement sexuel au travail et plus largement des violences sexistes au travail

Lutter contre les violences



Dès septembre 2018, diffusion d'une note aux encadrant.e.s sur la prévention des violences sexistes et sexuelles

- Signée par la DGA du pôle en charge des RH et de la politique diversité et égalité professionnelle
- Elle aborde : l'orientation des victimes, rôle des encadrant.e.s, prévention au sein des équipes

Les enjeux d'un travail spécifique sur le protocole de lutte contre le harcèlement sexuel

- La démonstration de l'engagement du Département-employeur de s'emparer pleinement de cette question et de la visibiliser spécifiquement
- La libération de la parole des agent-e-s confronté-e-s à des situations de harcèlement sexuel
- La prise en charge de cette parole par des professionnel-le-s spécifiquement formé-e-s
- La nécessité de réinterroger les processus RH :
 - Sur la réactivité de prise en charge des situations et leur pertinence, notamment sur les mesures conservatoires
 - Sur les modalités d'enquête administrative
 - Sur les mesures disciplinaires

2. Le contenu du protocole

Le protocole est actuellement en cours de finalisation. Il est programmé au CHSCT début 2020.

A. Un document ressource

Ses objectifs :

- Rappeler les définitions du harcèlement sexuel
- Poser les différences entre le harcèlement sexuel et d'autres types de violences (notamment les agressions sexuelles, viols) et l'agissement sexiste
- Lutter contre les idées reçues sur qui peuvent exister sur les victimes et sur les harceleur·euse·s avec des exemples
- Savoir identifier le harcèlement sexuel et les impacts qu'il entraîne sur les victimes
- Rappeler les obligations de l'employeur en matière de prévention et de protection des agent·e·s (protection fonctionnelle notamment)

B. Un dispositif dédié

- **Une cellule d'écoute spécifique** (joignable via un numéro de téléphone) :
 - Composée des assistant-e-s sociales du travail, des médecins et psychologues du travail. Elle assure un premier niveau de réponse dans les 48h et reçoit la victime présumée dans un délai de 10 jours au maximum. Elle recueille sa parole, l'écoute, l'informe de ses droits et lui propose, le cas échéant, de déclencher le protocole harcèlement. Cette cellule d'écoute est ouverte aux témoins.
 - Le-la membre de la cellule remplit alors une fiche de synthèse détaillant les faits, et la transmet à la commission de traitement de la Direction des Ressources Humaines
- **La fiche de synthèse** permet d'évaluer la situation, de prendre des mesures d'urgence de protection de l'agent-e victime, si nécessaire, de lancer la réalisation d'une enquête administrative qui peut aboutir à une procédure disciplinaire pour l'agent-e accusé-e.
- **L'enquête administrative sera déléguée à un cabinet extérieur** afin de garantir une neutralité. Ce choix a été fait afin d'attester de la bonne foi de la collectivité dans la gestion des situations qui seront signalées et de prendre en compte le retour d'expérience de dispositifs tels que Alerte Discrimination

C. Un plan de communication dédié

- L'ambition est d'adresser le texte du protocole en version papier à tou·te·s les encadrant·e·s du Département
- De le mettre en ligne sur le site intranet
- De publier un article dans le magazine interne
- De réaliser un flyer et une affiche pour présenter de manière simplifiée le protocole et en particulier la cellule d'écoute, et le diffuser aux agent·e·s

D. Un dispositif de sensibilisation accompagnant la mise en place du protocole

Le Département a sollicité l'AVFT a plusieurs reprises dans le cadre de sensibilisation qui accompagnent la mise en place du protocole

- Le 8 mars 2018 : une première sensibilisation ouverte à toute.s
- Janvier 2019 : intervention en réunion de direction (équivalent du CODIR : tous les membres de la direction générale et les directeur.rice.s du CD)
- Mai - juin 2019 : 3 sessions destinées aux encadrant.e.s sur la base du volontariat (env. 60 personnes)
- Décembre 2019 : 1 session destinée aux organisations syndicales décembre 2019
- Une formation sera également dispensée à la cellule d'écoute et de nouvelles sessions de sensibilisation seront organisées en 2020

3. Quelques enseignements tirés de la construction du protocole

→ **Un préalable, que toute.s les acteur.rice.s « parlent du même sujet »**

- Face à un cadre réglementaire (et en particulier la notion de harcèlement sexuel) qui reste peu maîtrisé, l'importance de la sensibilisation afin que les parties prenantes, et notamment les décideur.euse.s aient toutes les clés en main pour la construction du protocole

- Une action spécifique à destination des organisations syndicales et de représentant.e.s du personnel qui n'ont pas forcément les clés sur la thématique

→ **Un impératif, la formation des professionnel.le.s de la cellule d'écoute et des acteur.rice.s RH qui interviendront dans le dispositif**

- Pour garantir une bonne prise en charge des agent.e.s sollicitant la cellule d'écoute

- Pour favoriser une réaction appropriée en matière de mesures conservatoires et/ou disciplinaires

→ **Ne pas négliger l'impact sur les encadrant.e.s**

- L'obligation de signalement peut se heurter à plusieurs obstacles : difficulté d'identification des situations, faire remonter les situations n'est pas forcément naturel, réflexe de minimiser ou de prendre partie etc.
- L'accompagnement des encadrant.e.s fait donc partie intégrante du protocole

→ **Evaluer**

- Le protocole proposera une évaluation annuelle. Les autres dispositifs d'écoute du Département ont évolué à plusieurs reprises au fur et à mesure des bilans effectués.