



VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL: COMPRENDRE ET AGIR EN TANT QUE COLLECTIVITÉ EMPLOYEUSE

Echange de pratiques des collectivités du Réseau TFE

Le 25 mars 2021



Animation

- ▶ **Ambre Elhadad**, chargée d'accompagnement des collectivités
- ▶ **Alice Laisney**, chargée de projet collectivités et autres institutions
- ▶ **Iman Karzabi**, chargée de mission, Observatoire régional des violences faites aux femmes

Introduction

Le Réseau Territoires Franciliens pour l'Égalité F/H (TFE)

84 collectivités membres (mars 2021)

- ▶ **Accompagnement individuel** des différents services de la collectivité : aide au montage d'action, appui méthodologique (diagnostic, plan d'action, rapport, etc.).
- ▶ **Sensibilisations / formations** agent-es et élu-es (dans nos locaux et au sein de la collectivité) *en présentiel et à distance*
- ▶ **Animation** tables rondes et événements dans les collectivités
- ▶ Mise à disposition **ressources** (nos campagnes de communication avec votre logo, prêt gratuit d'expositions, envoi d'outils, ...)
- ▶ Mise en **réseau**, cadre d'échanges collectifs, valorisation des bonnes pratiques lors de nos journées et événements



Les objectifs

- ▶ Faire un point sur les **obligations légales** en la matière
- ▶ Favoriser **l'échange de pratiques** entre les collectivités
- ▶ Présenter les **ressources existantes** pour aller plus loin



PROGRAMME

- **Point sur les obligations légales**
- **Présentation des ressources du Centre**

- **Echanges sur la préfiguration du dispositif et l'organisation du signallement**
 - Exemple des dispositifs d'Issy-les-Moulineaux et de Orsay

- **Echanges sur comment organiser le traitement des situations**
 - Exemple du dispositif du Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis

PARTICIPANT.ES

94	Arcueil	KETFI	Francine	Élue au personnel
91	Arpajon	DAVID	Stéphanie	Gestionnaire RH
93	Bondy	RODRIGUEZ	Chanaz	Conseillère municipale
		GUERRAZ	Anne-Céline	Chargée de mission égalité femme homme
95	Cergy	CHELGHOUIM	STEPHANIE	chargée de mission égalité
		DELBEKE	BLANDINE	RESPONSABLE ACTION SOCIALE
	CIG petite couronne	GHEROLDI	JEAN	Chargé d'études RH
92	Clichy la Garenne	OKBI	Emmanuelle	CHARGÉE DE MISSION
91	Communauté de communes du Val d'Essonne	PETIT	Kévin	Chargé de mission
94	Conseil départemental du Val de Marne	MAZEAU	Céline	Chargée de projet Lutte contre les violences faites aux femmes
		DAPNIS	Françoise	Responsable Observatoire de l'égalité
93	Conseil Départemental Seine-Saint-Denis	SERIKET	Lynda	Chargée de mission institutionnelle
		LABBE	Pascale	Conseillère départementale déléguée
		MICHAUD	Elise	Chargé de mission égalité
91	Corbeil-Essonnes	RAGUENAUULT	Laurence	Conseillère Sociale



PARTICIPANT.ES

92	Courbevoie	JAUBERT	Estelle	Responsable service santé, temps de travail et relations sociales
		GUYOT MAZET	Madeleine	Directrice des ressources humaines
		TIREL	Céline	Responsable emploi et insertion professionnelle
94	Fontenay-sous-Bois	BRETAGNOLLE	Clémentine	Chargée de mission Droits des femmes
92	Gennevilliers	RUBAT DU MERAC	Bérangère	Responsable de service
		PROUST	sophie	assistante sociale du travail
95	Goussainville	DA PIEDADE	Jean-Marc	Directeur Pôle Solidarité et Santé
92	Issy-les-Moulineaux	RANDÉ	Amaury	Conseiller en Prévention
93	Les Lilas	DANIEL	Helen	chargée de mission égalité et lutte contre les discriminations
91	Massy	BOCCAND	Elisa	Stagiaire Egalité Femmes/Hommes
77	Moissy-Cramayel	LOYANT	Elisabeth	chargée de mission aux Droits des Femmes et égalité
93	Montreuil	MAGINOT	Eva	chargée de missions droits des femmes
		GAUTHIER	Maud	responsable de la mission relations sociales
		MANZANO	Christine	ASSISTANTE SOCIALE DU PERSONNEL
		FIORDALISI	Katie	Conseillère Conjugale et Familiale
		DOUCOURE	Mama	CMD droit des femmes, lutte contre les violences discrimination
		MAGNUSSON	Liv	Conseillère Conjugale et Familiale
		YAPO	Mariama	Stagiaire CPEF

PARTICIPANT.ES

91	Orsay	RAYMONDI	Perrine	Assistante de prévention Chargée de mission Qualité de Vie au Travail
		KRIMI	Sarah	Directrice générale service
		BOHL	Marie	Conseillère en prévention des risques professionnels – Psychologue du travail
93	Pantin	TRAORE	Cindy	CHARGÉE DE MISSION PRÉVENTION DE L'ABSENTÉISME
93	Saint Denis	LEROY	Marie	mission droits des femmes
		CRISTEL	Deborah	Déléguée à la modernisation et accompagnement des organisations
		DJATAOU	Noor-yasmin	DRH
		PERROTTE	Violette	Chargée de Mission au Cabinet du Maire
95	Taverny	BRONCHART	Christelle	directrice cohésion urbaine
92	Ville d'Avray	PERRIER	Valérie	Conseillère Municipale Déléguée
75	Ville de Paris	VIDEAU	Amélie	chargée de projet
		AUBRET	Floriane	Stagiaire au sein du Cabinet d'Antoine GUILLOU, Adjoint à la Maire de Paris en charge des ressources humaines
91	EPT GRAND ORLY SEINE BIEVRE	ANGELOSANT O	Gaëlle	CHARGÉE DE MISSION DIALOGUE SOCIAL



Introduction: Ampleur

Violences sexistes et sexuelles au travail

- ▶ **1 femme sur 5** a subi du harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle (IFOP/Défenseur des Droits)
- ▶ **4,7% des viols et 25% des agressions** sexuelles dont sont victimes les femmes se produisent sur le lieu de travail (Enquête Cadre de vie et sécurité, 2008).
- ▶ Selon l'enquête VIRAGE de 2015, **128 000 femmes ont été victimes de violences sexuelles** dans les 12 derniers mois **sur leur lieu de travail.**



Introduction: Ampleur

Violences sexistes et sexuelles au travail

► **La Fonction publique est un secteur aggravant** par rapport aux autres secteurs professionnels : 16,5% des victimes (alors que 13% de fonctionnaires en population générale)

- peu importe la catégorie
- le fonctionnariat ne joue pas le rôle protecteur contre les violences (à la différence d'un CDI).
- les personnes se retrouvent en quelques sorte en « captivité »: la mobilité, qui permet de se soustraire aux violences, est difficile.

Enquête VIRAGE 2019

Introduction: Les principales obligations de la collectivité

- En tant que structures employeuses, les collectivités territoriales doivent prendre les mesures adaptées afin de **garantir la sécurité** des agent-e-s (loi du 13 juillet 1983).
- Les obligations de l'employeur s'articulent autour de **4 priorités** :
 - **Prévenir** les violences
 - **Mettre fin** aux violences identifiées
 - **Protéger** la victime
 - **Sanctionner** la personne qui a commis les faits



Introduction: Les principales obligations de la collectivité

La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique (modifiant la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) renforce les obligations des collectivités en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur la mise en place:

- **un dispositif de signalement** pour recueillir les signalements des agent-e-s et les orienter vers les autorités compétentes (art. 6 quater A)

Le décret d'application n°2020-256 est paru le 13 mars 2020



La victime peut se retourner contre son employeur au Tribunal administratif pour manquement à ses obligations de prévention et de protection des agent·es.

▼ Retour sur le sondage: les dispositifs mis en place par les collectivités participant-es à cette rencontre

- **Nombre de collectivités ayant répondu au sondage : 37**
- **Nombre de collectivités ayant mis en place un dispositif de signalement : 10**
- **Nombre de collectivités ayant un dispositif de signalement en cours d'élaboration : 5**

Retour sur le sondage: les dispositifs mis en place par les collectivités participant-es à cette rencontre

Pilotage :

- DRH
- Services prévention, santé et conditions de vie au travail
- Groupes de travail (médecins, psychologues, RH)
- Missions égalité

Type de dispositif :

- Dispositifs de signalement spécifiquement orientés « **violences sexistes et sexuelles** »
- D'autres dispositifs associant les signalements de violences sexistes et sexuelles aux signalements liés **aux discriminations, souffrances au travail, addictions, toutes les formes de violences**
- Tous les dispositifs ont été mis en place en interne

▼ Retour sur le sondage: les dispositifs mis en place par les collectivités participant·es à cette rencontre

Les signalements :

- Signalements directs des situations au supérieur hiérarchique direct, ou DG, ou DRH
- Signalements via une cellule d'écoute individuelle
- Signalements au médecin du travail
- Signalements auprès d'un·e ou des référent·es désigné·es volontaires associés au processus

Communication/sensibilisation/formations :

Plusieurs collectivités ont mis en place une campagne de communication interne ou prévoient d'en faire une pour informer les agent·es de l'existence de la cellule d'écoute, des contacts et de son fonctionnement

Certaines envisagent de former plus spécifiquement les équipes en lien avec la cellule d'écoute (services RH, référent·es, etc.)

Kit d'action pour les collectivités

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail en tant que collectivité employeuse



Peut être personnalisé par les collectivités membres du Centre Hubertine Auclert

Kit d'action pour les collectivités: adaptation

Vous êtes victime ou témoin de :
*blagues dégradantes sur les femmes,
harcèlement sexuel, baiser forcé,
main sur les fesses ?*

**Ces actes sont
condamnés par la loi.**

**STOP
AUX VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES
AU TRAVAIL**



Vous pouvez trouver de l'aide auprès de :
Encadrant et encadrante, Service RH, Médecine du travail,
Psychologue, Service social, représentant et représentante
du personnel, organisation syndicale, Défenseur des droits,
associations (01 45 84 24 24 - ligne d'écoute de l'AVFT, Association
européenne contre les violences faites aux femmes au travail).

La loi condamne : L'agissement sexiste (art. 6 bis de la loi n°83-634) / l'outrage sexiste
(art.621-1 du Code pénal) / le harcèlement sexuel (art. 222-33 du Code pénal) / l'agression sexuelle
(art.222-22 du Code pénal) / le viol (art. 222-23 du Code pénal)

centre
hubertine
auclert

Région
ilesdeFrance

Possibilité
d'ajouter
des
contacts
internes

Possibilité
d'ajouter le
logo de la
collectivité



Kit d'action pour les collectivités

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail en tant que collectivité employeuse

Possibilité
d'ajouter le
logo de la
collectivité

**VOUS ÊTES
VICTIME OU
TÉMOIN DES
VIOLENCES
SEXISTES ET
SEXUELLES
AU TRAVAIL ?**

*Blagues dégradantes
sur les femmes,
harcèlement sexuel,
baiser forcé,
main sur les fesses ?*



Kit d'action pour les collectivités

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail en tant que collectivité employeuse

À QUI S'ADRESSER POUR TROUVER DE L'AIDE ?

En externe

Des professionnels et professionnelles, comme votre médecin traitant ou des assistants ou assistantes sociales de votre secteur d'habitation peuvent vous apporter une écoute, constater les conséquences des violences que vous avez subies et réaliser une attestation qui sera utile dans vos démarches.

Possibilité d'ajouter des contacts internes

Sur votre lieu de travail

Un dispositif de signalement ou une personne référente spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles doivent (ou prochainement) exister au sein de votre collectivité et peuvent vous renseigner sur vos droits et démarches.

D'autres professionnels et professionnelles de la collectivité sont aptes à vous recevoir :

Encadrants, encadrantes
Service RH
Médecine du travail
Psychologue
Service social du personnel
Représentants et représentantes du personnel (CST, etc.)
Organisations syndicales

Des structures spécialisées

AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) : ☎ 01 45 84 24 24

Permanence téléphonique d'écoute et d'information sur les droits et démarches des victimes de violences sexuelles ou sexistes au travail, interventions judiciaires et formations. 📍 23, rue Jules Guesde 75014 Paris 🌐 www.avft.org

Le Défenseur des Droits peut être saisi sur les situations de harcèlement sexuel. Le Défenseur des Droits peut vous renseigner sur vos droits et démarches et également conduire une enquête. Saisine en ligne : 🌐 www.defenseurdesdroits.fr ou par courrier 📬 7, rue Saint Florentin 75409 Paris CEDEX 08

Plus d'informations : Alice LAISNEY
Chargée de projet collectivités et autres institutions
Alice.laisney@hubertine.fr





Préfiguration du dispositif et organisation du signallement



Dispositif de signalement: le périmètre

Violences sexistes et sexuelles au travail

Il s'agit d'un dispositif de signalement ...et de traitement et de suivi

Le dispositif doit prévoir:

Selon le décret:

- Dispositif de **recueil** des saisines
- **Orientation** (accompagnement, protection)



mais l'importance d'aller plus loin car les obligations légales en matière de protection sont plus larges

Dispositif de signalement: le périmètre

Violences sexistes et sexuelles au travail

Des actes suivants :

- de discrimination
- de violences
- de harcèlement (moral et sexuel)
- d'agissements sexistes



Importance d'inclure tous les **types de violences sexistes et sexuelles** (outrage sexistes, agression sexuelle, viol)

Pour les victimes et/ou témoins:

L'ensemble des personnels:

- Agent-e-s
- Stagiaires
- Les personnels des entreprises extérieures intervenant pour la collectivité



Importance d'inclure la réflexion sur la protection des **élu-e-s**

Dispositif de signalement: les garanties requises

Violences sexistes et sexuelles au travail

Le dispositif doit assurer:

- Un traitement **rapide et juste** des signalements
- La **confidentialité** des données recueillies
- L'**impartialité et l'indépendance** du traitement
- La **neutralité** vis-à-vis de la victime et de l'auteur des actes

L'administration est libre de choisir les modalités de mise en place, dès lors qu'elles répondent aux garanties requises.



Pas de modèle unique du dispositif

Ce dispositif peut être **interne, externalisé, mutualisé**. Les petites collectivités peuvent demander la mise en place par leur Centre de gestion.



La date de mise en place mentionnée dans le décret: **1 mai 2020**

Exemple de dispositif



ISSY-LES-MOULINEAUX

Amaury Randé,

Conseiller en prévention

amaury.rande@ville-issy.fr

Exemple de dispositif – Issy-les-Moulineaux

- ▶ Dispositif générique : violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral, discriminations, violences
- ▶ Dispositif internalisé avec des personnes formées : temps gagné pour la gestion.
- ▶ 8 référent.es (5 F et 3 H) : plus de légitimité du dispositif, faciliter les signalements car profils très différents: du service RH aux rep syndicaux, éviter un fonctionnement hermétique et baser le dispositif sur une expertise pluri-professionnelle. Toutes les personnes se sont manifestées bénévolement. Signent une lettre d'engagement selon la Charte de la DGAFP.
- ▶ Le dialogue social se passe bien et il a été facile de travailler avec les syndicats sur ces questions.
- ▶ Dispositif lancé le 8 mars : lettre d'info RH a été envoyée à tout·es les agent·es avec la présentation de 8 référent·es et leurs contacts (numéro+adresse mail).

Exemple de dispositif – Issy-les-Moulineaux

► Formations des référent.es

- Formation par le centre Hubertine Auclert sur les violences sexistes et sexuelles au travail (pour renforcer la qualification des faits)
- Formation sur le harcèlement moral (l'accompagnement des victimes et la conduite de l'entretien).
- Formation à venir sur les discriminations.

► Fonctionnement

Les victimes ou les témoins peuvent contacter un/des référent-es de leur choix.

La/le référent-e contacté propose un entretien et propose de le faire un binome avec une autre référente si la victime/témoin l'accepte.

La référente contactée informe les autres référent-es de la saisine à titre information en préservant la confidentialité.

Un groupe Teams est prévu pour cela.

Des réunions régulières sont prévues entre les référent-es pour partager les informations et demander conseil (ex aide dans la qualification) en préservant la confidentialité.

Exemple de dispositif – Issy-les-Moulineaux

► **Entretien**

Une fiche de signalement est renseignée et signée par la victime/témoin pour s'assurer que les faits sont bien renseignés.

Elle peut être directement transmise au DG désignés sans avis des autres référent-es, pour gagner du temps.

Les DG sont responsables de l'enquête admin.

Nouveauté: la personne référente qui a recueilli le signalement est associée pour donner son avis et garantir la continuité de traitement.

► **Point d'amélioration**

Plus grande attention pourrait être faite dans le suivi de la personne mise en cause

Exemple de dispositif



ORSAY

**Marie BOHL, Responsable du service commun Santé au travail et prévention des risques professionnels -
Conseillère en prévention des risques professionnels –
Psychologue du travail**

marie.bohl@paris-saclay.com

Perrine RAYMONDI Assistante de prévention - Chargée de mission Qualité de Vie au Travail

perrine.raymondi@mairie-orsay.fr

Exemple de dispositif – Orsay

- ▶ Dispositif générique : violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral, discriminations, violences
- ▶ Comité de pilotage : 1^{er} adjoint, des OS, DRH et DGA, Directeur en charge du CLSPD, chargée de formation, chargée de communication, conseillère en prévention
- ▶ La cellule d'écoute : psychologue du commissariat de Palaiseau, psychologue du travail, conseillère en prévention.
- ▶ Contact par téléphone ou par un formulaire mail. Retour dans les 2j : 1^{ere} orientation par tél. Si la personne entre dans le dispositif, celle-ci est reçue dans les 10j. Second entretien pour s'assurer du consentement de la victime pour enclencher une démarche. 1 CR est envoyé à la DG.
- ▶ A venir : une sensibilisation pour tous les agent.es et une formation approfondie pour les encadrant.es, membre du comité de pilotage, assistant de prévention, OS, gestionnaire RH.

Plan de communication avec affiches "choc.

Dispositifs variés possibles,

Suites à donner, requises par le décret:

- **Accuser la réception**
- **Inform**er des suites
- **Garantir la confidentialité** sur l'identité de la personne(y compris lors des transmissions en interne)
- **Plan d'information** sur l'existence du dispositifs en interne et les modalités de saisine



Points de vigilance globaux

1. Importance de définir **une procédure spécifique pour les violences sexistes et sexuelles**,
2. Importance de la **confidentialité** pour favoriser les saisines.
3. Importance de s'appuyer sur une **expertise multiple**.
4. Importance de **formations spécialisées** des membres de la cellule.
5. Importance d'inclure le signalement des **violences conjugales** (selon l'accord-cadre du 30 nov 2018)
6. Importance de penser l'action du dispositif dans sa **globalité**: du signalement, à l'enquête et aux mesures disciplinaires contre l'agresseur, ainsi qu'à la question de la formation et de la sensibilisation générale des équipes.

Dispositif de signalement: complémentarité avec les autres voies de signalement
Violences sexistes et sexuelles au travail

Dispositif de signalement: **levier supplémentaire par rapport aux autres voies de recours possibles pour une victime.**

La victime peut saisir:

En interne (au sein de la collectivité):

- recours hiérarchique
- saisine des RP
- syndicats

En externe:

- Saisine du Défenseur des droits
- Porter plainte contre l'agresseur (engager une procédure pénale).



La victime n'est pas obligée de porter plainte.

La collectivité ne doit pas attendre le dépôt de plainte ou le jugement pénal avant de se prononcer sur la protection de la victime et la sanction de la personne qui a commis les faits.



Traitement des situations et la conduite des enquêtes

Exemple de dispositif



CONSEIL DEPARTEMENTAL SEINE-SAINT-DENIS

Elise Michaud, Chargée de mission égalité femmes-hommes

emichaud@seinesaintdenis.fr



Présentation du protocole de lutte contre le harcèlement sexuel

Département de la Seine-Saint-Denis

Jeudi 24 mars

Chronologie

- 2^e semestre 2017 : finalisation de la mise en place d'une permanence d'écoute pour les agent·e·s victimes de violences conjugales. La question du HS est abordé avec #metoo et décision de mise en place d'un protocole spécifique
- Fin 2018 : première réunion du groupe de travail (DRH, Medi, Observatoire), rencontre avec les OS
- Début 2019 : Sensibilisation AVFT des directeur·trice·s
- Mars 2020 : adoption du protocole et inscription dans le plan d'actions égalité professionnelle

Une cellule d'écoute dédiée aux violences sexistes et sexuelles

seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL HALTE!

Pour vous accompagner, le Département met en place
LA CELLULE D'ÉCOUTE HARCÈLEMENT SEXUEL
Elle est à votre disposition au **06 10 90 50 16** ou par mail
cellule-harcèlement-sexuel@seinesaintdenis.fr

Le fonctionnement du protocole harcèlement sexuel

1. Un·e témoin ou une victime contacte la cellule d'écoute
2. La cellule d'écoute reçoit la personne et si besoin fait un signalement à la commission de traitement
3. Commission de traitement évalue la situation, prend mesures si nécessaire et peut demander la réalisation d'une enquête administrative
4. Réalisation d'une enquête par un cabinet extérieur, qui fait les entretiens et donne au Département son rapport
5. La DRH prend les sanctions qui s'imposent ou demande un conseil de discipline

Le fonctionnement du protocole harcèlement sexuel

seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT

PROTOCOLE DE LUTTE CONTRE LE HARCELÈMENT SEXUEL AU TRAVAIL

PRÉVENIR, AGIR ET SANCTIONNER

mars 2020



SOMMAIRE

Le harcèlement sexuel, de quoi parle-t-on ?	p5
Les définitions juridiques du harcèlement sexuel.....	p5
La définition du code pénal.....	p5
Le harcèlement sexuel assimilé.....	p6
Le harcèlement environnemental ou d'ambiance.....	p6
Le cyberharcèlement.....	p7
Distinguer le harcèlement sexuel des autres violences sexistes.....	p7
L'agissement sexiste.....	p7
L'agression sexuelle.....	p7
Le viol.....	p7
Lutter contre les idées reçues sur le harcèlement sexuel	p8
Des idées reçues sur les victimes.....	p8
Des idées reçues sur les personnes commettant des faits de harcèlement sexuel.....	p8
Identifier une situation de harcèlement sexuel	p9
Reconnaître le harcèlement sexuel.....	p9
Identifier des faits de harcèlement sexuel.....	p9
Les impacts du harcèlement sexuel.....	p9
- Des symptômes de stress.....	p9
- Absentéisme et mauvaise ambiance.....	p10
Signaler les faits et se faire accompagner.....	p10
La victime.....	p10
Le-la témoin.....	p10
Réagir à une situation de harcèlement sexuel	p11
Les obligations de l'employeur.....	p11
L'obligation générale de prévention.....	p11
L'obligation de protection.....	p11
- La protection fonctionnelle.....	p11
- La possibilité d'indemnisation.....	p11
L'obligation de signalement.....	p12
Le protocole harcèlement sexuel du Département.....	p12
Le recueil de la parole.....	p12
- Une cellule d'écoute pour recueillir la parole.....	p12
- La composition de la cellule d'écoute.....	p12
L'activation du protocole et la commission de traitement.....	p13
- Les mesures d'urgence conservatoires.....	p13
- L'enquête administrative.....	p13
- Les sanctions possibles.....	p13

LE HARCÈLEMENT SEXUEL, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les définitions juridiques du harcèlement sexuel

La définition du Code pénal

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, 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. »

La notion de répétition est précisée dans la circulaire pénale du 7 août 2012 : « La condition de répétition des actes, inhérente à la notion même de harcèlement exige simplement que les faits aient été commis au moins à deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis, ces actes pouvant être commis dans un très court laps de temps ».

Le non-consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel qui suppose des actes imposés par leur auteur·rice, et donc subis et non désirés par la victime. La loi n'exige toutefois pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur·rice des faits qu'elle n'était pas consentante.

Un silence permanent face aux agissements, une gêne manifeste, des conduites d'évitement (comme éviter les déplacements professionnels en présence de la personne harceleur·euse ou éviter les déjeuners collectifs auxquels elle participe) sont assimilables à une absence de consentement.

La notion de dignité suppose de tenir compte de la subjectivité de chacun·e ; ce qui est tolérable pour certain·es est ressenti comme une offense ou une humiliation pour d'autres.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchie entre l'auteur·rice des faits et la victime pour qu'il y ait harcèlement sexuel. L'auteur·rice peut être un·e collègue, un·e formateur·rice, un·e usager·ère du service.

Le harcèlement sexuel peut être commis hors du temps et lieu de travail. Une personne harcelée est donc légitime à se plaindre d'agissements qui interviendraient soit dans son environnement professionnel, soit dans sa vie privée, soit concomitamment dans les deux cadres. La responsabilité de l'employeur est tout de même engagée.

Concrètement, le harcèlement sexuel est caractérisé par des manifestations

- verbales
- non-verbales
- physiques

Exemples de formes verbales de harcèlement sexuel

- Plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ;
- Questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harceleur·euse sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse ;
- Dénigrement de la conjointe ou du conjoint de la personne harcelée ;
- Volonté de la personne harceleur·euse de créer une intimité inadaptée, incongrue, précipitée.

Exemples de formes non verbales de harcèlement sexuel

- Dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne ;
- Siffler ;
- Adopter une gestuelle à connotation sexuelle ;
- Imposer continuellement sa présence en dehors des nécessités professionnelles ou rechercher une proximité physique : volonté d'embrasser systématiquement à titre de salut ou poignée de main insistante, se positionner de sorte que la personne harcelée n'ait pas d'issue physique, sollicitation pour réajuster des vêtements ou une coiffure, recherche d'une proximité dans les ascenseurs, les files d'attente, les véhicules, près de l'espace de travail ;
- Envoyer des textos, lettres, mails, photomontages/ photos à caractère pornographique.

Exemples de formes physiques de harcèlement sexuel

(à bien différencier de l'agression sexuelle détaillée ci-après)

- Poser la main sur l'épaule ou sur le genou ;
- Toucher les cheveux ou un vêtement ;
- Jambes qui se heurtent ou se frottent sous la table ;
- Chatouillies, pincements, chahuts.

LUTTER CONTRE LES IDÉES REÇUES SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Des idées reçues sur les victimes

« Elle n'est pas attirante, elle ne peut pas être victime de harcèlement sexuel. »

Le physique n'entre pas en compte dans les cas de harcèlement. Les personnes commettant des faits de harcèlement veulent exercer leur pouvoir sur quelqu'un·e et rechercher la domination, pas la séduction.

« Elle n'en a jamais parlé, il fallait qu'elle le dise si elle n'était pas d'accord. »

Souvent la victime n'est pas en capacité d'exprimer expressément une contestation. Le lien professionnel tend à empêcher les victimes d'exprimer leur absence de consentement aussi explicitement qu'elles le souhaiteraient car elles craignent des représailles professionnelles, une mise à l'écart du groupe de travail ou de ne pas être crues.

« Elle a changé de version, elle se contredit, c'est la preuve que c'est une menteuse. »

Les conséquences du harcèlement sexuel sont nombreuses, cela entraîne des psycho-traumatismes qui ont des impacts variés sur les victimes. Changer de version, ne plus avoir la chronologie des faits en tête, être confuse, n'est pas forcément la preuve d'un mensonge, mais peut-être d'un psycho-traumatisme.

« Si elle s'habillait un peu moins sexy aussi, elle cherche un peu avec des tenues pareilles. »

Aucune tenue, aucune attitude de la victime ne justifient les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Le·la seul·e responsable, c'est la personne qui commet des faits de harcèlement sexuel.

« Elle est compliquée à gérer, elle a toujours posé des problèmes. »

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises victimes de harcèlement sexuel. Avoir eu des problèmes dans le travail avec des collègues ou des encadrant·es dans le passé ne veut pas dire qu'il n'y a pas aujourd'hui un harcèlement sexuel à son encontre.

« Elle riait à ses blagues et maintenant ça la dérange. »

Le consentement peut être retiré à tout moment. Il est possible de rire à des blagues, puis d'évoluer, de changer d'avis ou de réaliser que les blagues en question relèvent de l'agissement sexiste et de le faire savoir à l'auteur·rice.

« Si c'était vrai, on l'aurait su. »

Quand des faits de harcèlement sexuel sont révélés, parfois des personnes expriment qu'elles ne sont pas surprises, que le·la mis·e en cause a toujours été « limite », qu'elles faisaient attention à ne pas se retrouver seule avec lui... Mais ce n'est pas toujours le cas, parfois le·la harceleur·euse s'est fabriqué·e des allié·es, a isolé la victime et agi à l'abri des regards. Dans ce cas, la révélation des faits peut surprendre l'entourage professionnel.

« C'est un homme, il ne peut pas être victime de harcèlement sexuel ! »

Le harcèlement sexuel peut être subi par des femmes et par des hommes, les personnes harceleur·euses peuvent être des hommes ou des femmes. Les cas de harcèlement sexuel peuvent exister entre des personnes de sexe opposé ou de même sexe.

Des idées reçues sur les personnes commettant des faits de harcèlement sexuel

« Il·elle est adorable, serviable, gentil avec tout le monde, je ne peux pas croire qu'il·elle soit un·e harceleur·euse. »

Un·e harceleur·euse va mettre en place des stratégies pour pouvoir harceler (voir ci-après Identifier des faits de harcèlement sexuel), il va notamment cultiver son impunité auprès des autres et se fabriquer des allié·es afin de passer pour une personne irréprochable, au-dessus de tous soupçons.

« C'est juste un dragueur ! »

Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Le jeu de la séduction a pour règles le respect, la réciprocité et l'égalité. Les relations souhaitées sont égalitaires et il y a consentement réciproque. À l'inverse, le·la harceleur·euse ne cherche pas à séduire, il·elle veut imposer ses choix. Il·elle s'impose à la victime, en niant sa volonté, il y a un rapport de pouvoir et pas de consentement.

Le protocole harcèlement sexuel c'est aussi

- Une campagne de communication
- Un suivi annuel du dispositif
- Une campagne de formation : la formation sur la lutte contre le harcèlement sexuel est obligatoire pour tou·te·s les endrariant·e·s du Département

Formations à la lutte contre le harcèlement sexuel

- 2019
 - Intervention de l'AVFT en réunion de direction
 - 3 demi-journée de sensibilisation par l'AVFT auprès d'encadrant·e·s
 - 1 journée de formation pour les OS
 - 1 journée de formation AVFT pour les membres de la cellule d'écoute (comment accueillir victimes)
- 2020
 - Formation HS devient obligatoire pour les encadrant·e·s : 4 sessions d'une journée sont organisées

Formations à la lutte contre le harcèlement sexuel

- 2021
 - A venir formation pour les encadrant-e-s CNFPT
 - Une autre de journée de formation pour les OS
 - Mise en place d'un atelier de présentation de la cellule d'écoute (1h30)

Les freins identifiés

- Le seul identifié : la crise sanitaire qui a empêché une bonne communication sur la mise en place de la cellule d'écoute

Les atouts

- Une volonté et un appui de la hiérarchie
- La maîtrise du sujet des violences par les équipes :
 - Rôle de l'Observatoire qui fait que les équipes sont très sensibilisées au sujet
 - Professionnel-le-s ayant suivi le DU violences faites aux femmes
- Une prise décision rapide et partagée sur les points centraux du protocole
- La présence d'une pilote identifiée

Ce qu'il reste à faire

- Communication sur la cellule d'écoute
- Formations des encadrant·e·s
- Evaluer le protocole, son fonctionnement, la connaissance de la cellule et évidemment le nombre de saisine
- Travailler à l'accompagnement des encadrant·e·s quand une situation est signalée
- Travailler sur l'après : une fois que l'enquête a été réalisée, que la sanction a été prise, comment on communique auprès de l'équipe ?



Points de vigilance

1. Importance de **systematiser** l'enquête.
2. Importance de la **rapidité** dans la mise en place de l'enquête.
3. Importance de la **neutralité**.
4. Importance de s'appuyer sur une **expertise multiple dans la conduite de l'enquête**.
5. Importance d'envisager les **mesures de protection** de la victime et des équipes avant la conduite de l'enquête : protection fonctionnelle, mesures conservatoires.
6. Importance de la **formation** spécifique sur les violences sexistes et sexuelles des personnes qui vont conduire l'enquête et prendre les décisions.

Focus: Sanction de l'auteur des faits

- La sanction doit être **proportionnelle à la gravité des actes.**
- L'importance de l'**exemplarité** de l'employeur public.
- Les procédures disciplinaires doivent être engagées dans **les délais les plus brefs.**

Les sanctions prises par l'employeur à l'encontre de l'auteur des faits peuvent être multiples:

blâme, abaissement d'échelon, exclusion, rétrogradation, révocation (en le motivant par les faits constatés, notamment par le biais de l'enquête)

Les sanctions disciplinaires **sont indépendantes des sanctions pénales.**

Elles doivent être prises **sans attendre l'issue de la procédure pénale**, qui peut être ou ne pas être engagée par la victime.

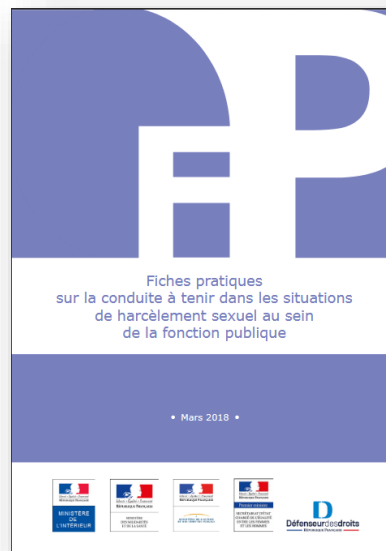
Un **classement sans suite** de la plainte de la victime ou une relaxe suite à la procédure pénale **ne doivent pas empêcher les sanctions disciplinaires.**



L'employeur peut **se retourner contre l'agent fautif** pour récupérer une partie des **sommes versées par sa faute à la victime** (action récursoire).

Pour aller plus loin...

- **Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité femmes-hommes / Défenseur des Droits**, [Fiches pratiques](#) sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, 2018.
- **DGAFP**, [Guide](#) de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, 2017+ autres guides et référentiels.
- **Défenseur des droits**, [Agir](#) contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale, 9 fiches pratiques, 2018.
- **CIG Petite Couronne**, [Guide](#) « Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique », 2020



Actualités du Réseau Territoires franciliens pour l'égalité

ECHANGES DE PRATIQUES

- **Jeudi 8 avril - 10h 12h** : égalité professionnelle avec le CIG Petite couronne – Inscription collectivités 92-93-94 : j.gheroldi@cig929394.fr
- **Jeudi 15 avril – 10h 12h** : présentation de la campagne pour les jeunes #PlusJamaisSansMonAccord [Inscription](#)
- **Mardi 11 mai – 10h 12h** : Bilan des actions 8 mars / égalité dans les politiques culturelle (formulaire d'inscription à venir)

FORMATIONS

- **10 juin 2021** : [formation spécialisée](#) « comment lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail en tant que collectivité employeuse ».

Plus d'info sur les formations : francois.grolier@hubertine.fr

Retrouvez la [3^{ème} lettre du réseau TFE](#)
sur l'éducation à l'égalité





Ambre ELHADAD
Chargée d'accompagnement des collectivités
ambre.elhadad@hubertine.fr
01 84 74 13 83

Iman KARZABI
Chargée de mission Observatoire régional des violences faites aux femmes
Iman.karzabi@hubertine.fr
01 84 74 13 88

Alice LAISNEY
Chargée de projet collectivités et autres institutions
Alice.laisney@hubertine.fr
01 84 74 13 90