

# 10ème atelier

# ECHANGE DE PRATIQUES

# SUR L'EGALITE

# PROFESSIONNELLE

**Ambre ELHADAD,**

Responsable de l'accompagnement des collectivités – Centre Hubertine Auclert

**Jean GHEROLDI**

Chargé de l'Observatoire emploi-RH – CIG Petite Couronne

17 janvier 2023



CIG petite couronne



# 39 Participant.es

- Alfortville
- Arcueil
- Aubervilliers
- Aulnay-sous-Bois
- Boulogne –Billancourt
- CCAS de Vanves
- CIG petite couronne
- Clichy-sous-Bois
- Colombes
- Courbevoie
- Département des Hauts-de-Seine
- Département du Val-de-Marne
- Fontenay-sous-Bois
- Fresnes
- Grand-Orly Seine Bièvre (EPT 12)
- Issy-les-Moulineaux
- La Garenne-Colombes
- Limeil-Brévannes
- Maisons-Alfort
- Meudon
- Nogent-sur-Marne
- Noisy-le-Grand
- Pantin
- Pôle supérieur d'enseignement artistique Aubervilliers – La Courneuve
- Romainville
- Saint-Ouen-sur-Seine
- Syndicat intercommunal de la périphérie de Paris pour l'électricité et les réseaux de communication
- Syndicat intercommunal pour la restauration collective
- Syndicat intercommunal pour la restauration municipale
- Vacances animation loisirs Courbevoie
- Villejuif
- Villiers-sur-Marne



## INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Déroulé

- Cadrage sur le dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail
  - Ville de Meudon (92)
  - Ville de Colombes (92)
- Bilan des actions 25 novembre en direction des agent·es



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Actualités

## Le 31 janvier à 10h en visio

Présentation de l'exposition et du livret produits par le CIG Petite couronne et le Centre Hubertine Auclert (livret disponible **en version pdf**)

**ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES  
DANS LES COLLECTIVITÉS :  
LIBÉRONS-NOUS  
DES IDÉES REÇUES**

**VRAI ? FAUX ?**

**L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES**  
n'est pas seulement un principe garanti  
par le statut de la fonction publique : c'est  
aussi un objectif non atteint que la loi tend  
à favoriser.

**LES CAUSES DE LA PERSISTANCE  
DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES**  
sont multiples. Certaines relèvent de  
mécanismes traversant l'ensemble des secteurs  
professionnels privé comme public, d'autres  
sont propres à la fonction publique, et peuvent  
renvoyer à des procédures indirectement  
discriminatoires.

**DE NOMBREUSES IDÉES REÇUES PERDURENT**  
malgré tout, minimisant ou niant la réalité des inégalités  
professionnelle dans la fonction publique. La prise de  
conscience des structures publiques employeuses est  
essentielle pour faire évoluer les pratiques et rendre effective  
l'égalité entre les agents, femmes et hommes.

CETTE EXPOSITION PROPOSE DE **DÉCONSTRUIRE**  
**8 IDÉES REÇUES ENCORE RÉPANDUES SUR L'ÉGALITÉ**  
**PROFESSIONNELLE DANS LES COLLECTIVITÉS.**  
EN S'APPUYANT SUR LES CHIFFRES-CLÉS DES INÉGALITÉS,  
LES MÉCANISMES SEXISTES À L'ŒUVRE, LE CADRE LÉGAL,  
AINSI QUE LES LEVIERS D'ACTION DES COLLECTIVITÉS.

VERS L'ÉGALITÉ

ADOC



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

---

# DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



# Le continuum des violences sexistes et sexuelles

Relatif au  
contrôle de la  
sexualité

Relatif aux  
stéréotypes  
de genre

Agissement  
sexiste  
*Acte unique  
ou répété*

Outrage  
sexiste  
*Acte unique*

Harcèlement  
Sexuel

*1 . actes répétés dont cyber  
harcèlement  
2 . unique : pression grave  
2 . unique : raid  
3 . environnemental*

Exhibition  
Sexuelle  
*Exhiber des  
parties intimes*

Agression  
sexuelle  
*Toucher des  
parties  
intimes*

Viol  
*Pénétration  
ou acte  
bucco-  
génital*

Violence, contrainte,  
menace ou surprise



CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Le cadre légal

- ▶ En tant que structures employeuses, les collectivités territoriales doivent prendre les mesures adaptées afin de **garantir la sécurité** des agent·es.
- ▶ Les obligations de l'employeur s'articulent autour de **4 priorités** :
  - **Prévenir** les violences sexistes et sexuelles
  - **Mettre fin** aux violences identifiées
  - **Protéger** la victime
  - **Sanctionner** la personne qui a commis les faits
- ▶ **La loi du 13 juillet 1983 (art. 11 et 23)**



CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île de France

# Le cadre légal

- ▶ La loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019  
Le décret d'application n°2020-256 est paru le 13 mars 2020

Obligation d'un **dispositif de signalement** saisi par les agent-es (victimes ou témoins) pour les accueillir et les orienter vers les autorités compétentes.

- **Quelque soit la taille de la collectivité**
- Liberté des modalités (interne, externe, mutualisé)
- Garantit un traitement **rapide** et **juste** des signalements
- La **confidentialité** des données recueillies
- **L'impartialité et l'indépendance** du traitement

→ Le dispositif de signalement ne supprime pas **les autres voies (n+1, RP et syndicats, Défenseur des droits)**



CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Le cadre légal

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.

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



CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Le cadre légal

## Concerne les actes suivants

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

## Pour les victimes et/ou témoins

- Agent·e titulaire, contractuel·le, retraité·e, démissionnaire, stagiaire, apprenti·e, candidat·e
- Les personnels des entreprises extérieures intervenant pour la collectivité

Importance d'inclure la réflexion sur la protection des élu·es

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France



- ▶ Etape 1: Réception du signalement
- ▶ Etape 2: Entretien
- ▶ Etape 3: Orientation pour une prise en charge médicale, psychologique, sociale etc. en interne et en externe.
- ▶ Etape 4: Première qualification des faits
- ▶ Etape 5: Protection de la victime
- ▶ Etape 6: Enquête
- ▶ Etape 7: Sanction de l'auteur des faits
- ▶ Etape 8: Procédure de réparation de la victime
- ▶ Etape 9 : Accompagnement de l'équipe et de l'encadrant-e



# Réception du signalement – exemple plateforme

## ***Utilisation de la plateforme « signalement.net »***

- Anonymat garantissant la confiance des agent·es (code à copier pour se connecter)
- Echange avec la cellule afin de lever l’anonymat
- Permet de centraliser tous les échanges avec l’agent·e : toutes les personnes sont notifiées des nouveaux messages et/ou nouvelles situations par mail ou sms
- À tout moment la personne peut modifier ou effacer son signalement
- Compatible RGPD
- Plateforme centralisant d’autres signalements : droit d’alerte, risques psycho-sociaux, radicalisation, etc.
- 4 000 euros par an via la centrale de marché UGAP
- Personnalisation des textes de la plateforme



# Orientation

## En externe:

- **Victimes – 116 006** : Plateforme téléphonique qui s'adresse à toutes les victimes d'infractions, quelle que soit la forme de l'agression ou le préjudice subi [victimes@116006.fr](mailto:victimes@116006.fr) ou [via le formulaire](#)
- **Le Défenseur des droits**
- **Les CIDFF départementaux** : conseil juridique, soutien psychologique.
- **Viol Femmes Information (pour toutes les victimes de violences sexuelles mineur.es et majeur.es)** : 0800 05 95 95

## Associations spécialisées pour les femmes victimes

- **AVFT association européenne contre les violences faites aux femmes au travail** : aide, conseils etc. sur [www.avft.org](http://www.avft.org) et au 01 45 84 24 24
- **Violences Femmes Info au 39 19** : N° anonyme et gratuit (toutes formes de violences)

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Enquête

**Objectif** : Trouver un faisceau d'indices concordants = un élément de la preuve matérielle

Obligatoire si :

- saisine **du Comité social territorial**
- **demande de protection fonctionnelle.**
- Fait relève au minimum du harcèlement sexuel



Fortement conseillée pour fonder la décision sur la sanction de l'auteur des faits même si pas obligatoire pour les agissements sexistes

- Obligation **de prévenir le mis en cause du lancement d'une enquête** (courrier A/R) (pas obligatoire de lui rapporter qui a fait le signalement)
- Aucune règle prescrite
- Menée par les **services internes ou** des prestataires spécialisés.
- **Décision finale de l'autorité territoriale**

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Enquête

- Rapide
- Impartiale : auditionner toutes les personnes concernées, l'enquêteur ne doit pas avoir de lien direct avec la victime/mis en cause
- Contradictoire : confronter le mis en cause à l'ensemble des faits reprocher (ne rien omettre)

[La cellule du Ministère des affaires sociales](#): si la victime l'autorise, un représentant du personnel peut être informé régulièrement du déroulement de l'enquête et peut être autorisé à faire des observations sur le CR de l'enquête.

- Rigoureuse : corroborer les faits (les informations non vérifiées ne peuvent apparaître dans l'enquête)



Enquête bâclée difficile à rouvrir  
impossibilité de juger 2 fois les mêmes faits

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# La charge de la preuve dans l'enquête administrative

## En droit du travail/ droit administratif, aménagement de la charge de la preuve

*Conseil d'Etat, section 11 juillet 2011, n°321225 et Conseil d'Etat 25 novembre 2011, n°353839*

- La victime n'a pas à apporter la preuve du harcèlement, seulement des éléments de vraisemblance ou « faisceau de présomption » (voire 1 seul élément)
- L'employeur doit prouver l'absence de discrimination/ harcèlement



CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Une pluralité de types de preuve

- Récit précis, détaillé et circonstancié de la victime
- Éléments médicaux (médecin traitant, médecin du travail)
- Traces matérielles (mails, SMS de l'agresseur, etc.)
- Echanges de mails de la victime avec ses proches dans lesquels elle évoque les violences
- Changement au travail : turn over dans l'équipe de l'agresseur / représailles / évaluation négative de la victime dans un parcours linéaire / prise de rdv à des horaires atypiques / missions confiées ne correspondant pas au poste etc.
- Témoignages directs → de témoins directs ou de collègues ayant pu les conséquences des violences (pleurs, modifications de comportements, etc.)
- Témoignages indirects → ayant reçu les confidences de la victimes
- Témoignages d'anciennes victimes



CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Après le traitement : accompagner l'équipe et l'encadrant·e

- ✓ Communiquer auprès de l'équipe durant la procédure, en respectant la confidentialité de la situation : ne pas créer de tabou
- ✓ Accompagner l'encadrant·e
- ✓ Prévenir toute récurrence au sein du service
- ✓ Accompagner le ou la mise en cause à sa reprise de poste

# Bilan annuel du dispositif et évaluation

**S'appuyer sur les indicateurs du Rapport Social Unique** ([Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020](#)),

- Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif
- La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels
- La discipline, notamment en ce qui concerne :
  - a) La nature des fautes disciplinaires ;
  - b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature.

**Aller plus loin:** ajouter des indicateurs sur le traitement, l'efficacité du dispositif, etc.

**S'interroger sur le faible recours au dispositif**

[Voir les bilans des dispositifs dans le rapport 2021 sur l'égalité professionnelle de la DGAFP](#)



---

# Présentation du projet d'enquête du CIG Petite Couronne et du Centre Hubertine Auclert

- Objectifs : connaître les modalités de mise en place du dispositif de signalement, mettre en avant des retours d'expérience de collectivités et des bonnes pratiques, identifier d'éventuels freins et des points d'alerte.

Calendrier :

- Février : lancement des entretiens en petite couronne
- Juin : recueil de bonnes pratiques
- Novembre : finalisation et présentation de l'enquête



CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

---

# Ville de Meudon

**Mathilde Cavillac,  
conseillère en prévention**

**[mathilde.cavillac@mairie-meudon.fr](mailto:mathilde.cavillac@mairie-meudon.fr)**



---

# Ville de Colombes

**Anne-Céline Guerraz,  
Chargée de mission égalité femme-  
homme, lutte contre les  
discriminations et pour une ville  
inclusive**

[anne-celine.guerraz@mairie-colombes.fr](mailto:anne-celine.guerraz@mairie-colombes.fr)



# DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

et de traitement des actes de  
violences, de discrimination, de  
harcèlement sexuel ou moral et  
d'agissement sexiste

## LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT SE COMPOSE :

- Une saisine du signalement
- Cellule d'écoute
- Commission de traitement
- Enquête administrative

## QUELLES AGENT.ES SONT BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF ?

Dispositif ouvert :

- aux agent.es communaux,
  - aux élèves ou étudiant.es en stage
  - aux salarié.es d'entreprise extérieures intervenant au sein de l'administration
  - aux agent.es parti.es depuis moins de 6 mois
- 
- Victimes et témoins

## QUELS SONT LES FAITS COUVERTS PAR LE DISPOSITIF ?

- les actes de discriminations
- Les actes de violences
- Les actes de harcèlement (moral et sexuel)
- Les actes d'agissement sexiste
- les violences conjugales.

## MODALITÉ DE SAISINE

- une adresse mail dédiée : [signalement@mairie-colombes.fr](mailto:signalement@mairie-colombes.fr)
- **une boîte postale** : un formulaire de signalement + enveloppes pré remplies « confidentiel, cellule d'écoute »,
- Destinataire du courrier : service prévention des risques



# LA CELLULE D'ECOUTE

## LA CELLULE D'ÉCOUTE

Espace d'écoute et d'accompagnement.

Ses principales missions sont :

- Recevoir toute personne **s'estimant victime** ou toute personne souhaitant être entendue sur des faits dont elle aurait été témoin,
- **Recueillir les signalements**,
- **Informer** sur les droits et démarches à effectuer,
- **Sensibiliser** à la non-discrimination et à la prévention des violences sexuelles et sexistes.

## COMPOSITION DE LA CELLULE D'ÉCOUTE

La cellule d'écoute est composée de deux agent.es exerçant au sein des ressources humaines :

- Service qualité de vie et condition au travail
- Médecin du travail
- Psychologue du travail
- assistant sociaux
- agent.es de la prévention
- direction des ressources humaines

## OBLIGATION DES MEMBRES DU DISPOSITIF

- Les membres des deux instances **sont formés** :
  - ⇒ adopter les bonnes pratiques en matière d'écoute
  - ⇒ acquérir des connaissances juridiques nécessaires pour appréhender ces différents concepts afférents au dispositif de signalement.
- Ces personnes sont soumises à une stricte obligation de confidentialité, de neutralité et au devoir de réserve.

## L'ACCUSE DE RÉCEPTION

Diffusion d'un accusé de réception :

- permet la prise en charge et à l'orientation de la victime ou du témoin,
- délivré dans les 48 heures
- Un rendez vous est proposé sous huitaine

## L'ENTRETIEN

L'objet :

- rappeler le **cadre confidentiel**,
- Procéder à une **première évaluation de la situation**,
- **Hiérarchiser et objectiver** les faits et propos de la victime présumée,
- **L'informer de ses droits** et l'engager à les exercer et des autres voies envisageables et des éventuelles démarches parallèles pouvant être effectuées
- **La conseiller sur la constitution** de son dossier permettant d'étayer les faits dénoncés, quelle que soit la suite donnée au signalement
- si les faits constatés sont constitutifs d'une infraction pénale : témoin ou victime présumée informée que **l'employeur fera un signalement auprès du procureur**
- informer la personne des **suites données à l'entretien**.

Selon la gravité de la situation, la cellule d'écoute peut proposer de bénéficier **d'une prise en charge médicale et/ou psychologique en interne ou en externe**

## L'ENTRETIEN

Une fiche de signalement des faits est remplie et contient :

- une **qualification des faits** à vérifier par la commission de traitement,
- les **démarches déjà entreprises** par la victime ou le témoin, ce qu'il souhaite faire.
  
- Une **copie est à fournir** à l'auteur ou l'autrice du signalement.
  
- Les démarches ne sont poursuivies qu'avec **l'accord écrit de la victime**

# LA COMMISSION DE TRAITEMENT

# 2

## LA COMMISSION DE TRAITEMENT

### COMPOSITION DE LA COMMISSION DE TRAITEMENT

La commission de traitement est **composée** d'un.e titulaire et d'un.e suppléant.e pour :

- Direction des ressources humaines
- chef.fe sur service qualité de vie, condition de travail et action sociale
- CHSCT : le ou la secrétaire du CHSCT et un.e suppléant.e.
- Mission égalité femme homme, lutte contre les discriminations
- service juridique

Pour se réunir, la commission de traitement doit être constituée d'au **moins 3 membres**.

# 3

## LA COMMISSION DE TRAITEMENT

### LES MISSIONS DE LA COMMISSION DE TRAITEMENT

La commission de traitement est chargée :

- **D'examiner et d'analyser l'exactitude des faits** évoqués afin de vérifier s'ils relèvent d'une situation de discrimination, de harcèlement à caractère sexuel, ou de violences sexuelles ou sexistes
- de **compléter le dossier** par des éléments recueillis lors de son déroulement
- De **définir les suites à donner**

# 3

## LA COMMISSION DE TRAITEMENT

### LES MISSIONS DE LA COMMISSION DE TRAITEMENT

Une première analyse de la situation permet d'orienter la suite de la procédure

- Il apparaît clairement que la situation n'est constitutive **d'aucune des violences visées** par le dispositif :

informer l'auteur du signalement, de préférence au cours d'un entretien physique, du fait qu'il ne sera pas procédé à une enquête approfondie

Des temps d'échange à l'initiative du responsable RH ou de l'employeur avec les personnes impliquées

- Dans le cas **d'un agissement sexiste** :

Des entretiens complémentaires sont réalisés avec l'auteur présumé de l'agissement sexiste et les éventuels témoins.

Si l'agissement sexiste est caractérisé : **rappel à l'ordre de son auteur à sanction**

- Toute autre violence : **enquête administrative** diligentée

# LES OUTILS DE COMMUNICATION

# 4

## LES OUTILS DE COMMUNICATION

### LES OUTILS DE COMMUNICATION

Trois types d'outils réalisés :

- Affiche
- flyers
- guide sur les VSST

# 4

## UN FLYER



# STOP

aux violences  
au travail !

*Blagues dégradantes,  
harcèlement moral ou  
sexuel, attouchements,  
discriminations...*

**Vous êtes victime ou témoin ?  
SAISISSEZ LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT**  
[signalement@mairie-colombes.fr](mailto:signalement@mairie-colombes.fr)



Signalement confidentiel.  
Fiche de signalement disponible  
sur IntraIog et dans les services.



## LE FLYER

Il contient :

- Un dispositif pour signaler et traiter :
  - quelles violences sont prises en charge par le dispositif ?
  - qui peut saisir le dispositif ?
  - Comment saisir le dispositif ?
  - Quelles informations doit contenir le signalement ?
  - Quelle prise en charge le dispositif propose t il ?
  - Les principales du dispositif de signalement
- Les différentes formes de violences au travail

# 4

## UNE AFFICHE



# STOP

aux violences  
au travail ! *Blagues dégradantes,  
harcèlement moral ou  
sexuel, attouchements,  
discriminations...*

**Vous êtes victime ou témoin ?**  
**SAISISSEZ LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT**  
[signalement@mairie-colombes.fr](mailto:signalement@mairie-colombes.fr)



Signalement confidentiel.  
Fiche de signalement disponible  
sur Intralog et dans les services.



# 4 UN GUIDE DE LUTTE CONTRE LES VSST



Guide  
de lutte  
contre  
les violences sexistes  
et sexuelles,  
le harcèlement et  
les discriminations  
au travail



## LE GUIDE

Il contient :

- Un rappel du dispositif de signalement
- Quelques chiffres sur les violences au travail
- Une définition de chaque violence au travail : définition + texte + exemples + peines encourues
- Remettre en cause les idées reçues
- Des contacts pour avoir des conseils

# 4

## LES OUTILS DE COMMUNICATION

### DIFFUSION DES OUTILS DE COMMUNICATION

- Courrier à l'attention des agent.es sur lancement du dispositif
- Supports de com déposés dans les services municipaux + RH + Syndicats
- Une page dédiée à l'égalité femmes hommes a été créée sur l'intralog :



**ET APRÈS ?**

## PLAN DE FORMATION

- Préconisation de la DGAFP
- Demande de subvention auprès du FEP :

---

# RESSOURCES



# Kit d'action du Centre Hubertine Auclert

**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'agression sexuelle (art. 6 bis de la loi n°93-631) / Tourage sexuelle  
(art.123-1 du Code pénal) / harcèlement sexuel (art. 222-33 du Code pénal) / Agression sexuelle  
(art.222-26 du Code pénal) / le viol (art. 222-27 du Code pénal).

centre  
hubertine  
auclert



**AGIR CONTRE  
LES VIOLENCES  
SEXISTES  
ET SEXUELLES  
AU TRAVAIL**

Livret à destination  
de l'employeur  
public territorial

Version actualisée en juillet 2020

centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France



**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 ?*

centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France



CIG petite couronne



Région  
Île-de-France

# Guide pratique du CIG petite couronne

Il contient les :

- ▶ Notions clés ;
- ▶ Procédures de recueil et de traitement des signalements ;
- ▶ Modalités de prise en charge du signalement ;
- ▶ Clés de la réussite.

+ une boîte à outils avec des modèles de courrier



- ▶ **CIG Petite Couronne**, [Guide sur le dispositif de signalement](#)

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auctert

Région  
Ile-de-France

# Ressources institutionnelles

- ▶ **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.
- ▶ **ANDRHGCT**, Guide [Prévenir les violences sexuelles et sexistes](#), 2022
- ▶ **Défenseur des droits**, [Guide](#) « harcèlement sexuel au travail, livret du formateur ou de la formatrice », 2022
- ▶ **MIPROF**, kit pédagogique « [Une femme comme moi](#) » sur les violences sexuelles au travail (livret, vidéos)

# Sanctions disciplinaires

  
MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique

## Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

Guide des outils  
statutaires et disciplinaires

Novembre 2022

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Le questionnement systématique

UNE FEMME QUI S'ADRESSE À VOUS  
EST PEUT-ÊTRE VICTIME DE VIOLENCES.  
CONSEILS POUR AIDER & ORIENTER EN ÎLE-DE-FRANCE

**1 FEMME SUR 3**  
A ÉTÉ VICTIME DE **VIOLENCES**  
**PHYSIQUES** ou **SEXUELLES**  
AU MOINS UNE FOIS DANS SA VIE  
→ DEPUIS L'ÂGE DE 15 ANS ←



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
D'ÎLE-DE-FRANCE  
Liberté  
Égalité  
Fraternité

[orientationviolences.hubertine.fr](http://orientationviolences.hubertine.fr)



CIG petite couronne



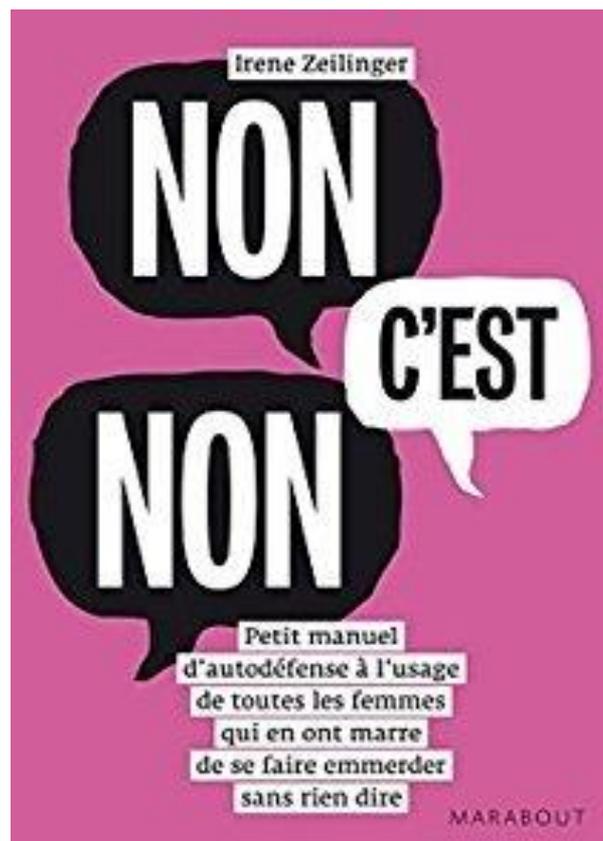
centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Réagir face au sexisme ordinaire

**Brigitte Grésy**  
**Petit traité  
contre le sexisme  
ordinaire**

■  
**Albin Michel**



CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Application du ministère des armées : combattre le sexisme ordinaire

## REAGIR AVEC DECALAGE

### 1 RIPOSTE « HUMOUR »



La Riposte « Humour » consiste à réagir à une situation sur le ton de l'humour.

#### EXEMPLE

- « Mince, je ne dois pas être une femme alors, vu que je ne sais pas faire à manger... »
- « Je ressemble à une boîte à outils ? »
- « Tu sais, depuis Georges Clooney, on n'a plus besoin d'être une fille pour savoir faire le café ! »

IMPACT ET LIMITES

### 2 RIPOSTE « LES TEMPS CHANGENT ! »



La Riposte « Les temps changent ! » consiste à rappeler à votre interlocuteur ou interlocutrice que ce type de propos ou comportements ne sont plus acceptés à notre époque.

#### EXEMPLE

- « Pour information, on est en 2020, pas 1920. »
- « Si l'humanité avait refusé l'évolution comme tu le fais, on en serait toujours à la découverte du feu ! »
- « Je rappelle que le droit de vote a été accordé aux femmes en 1944 et aux militaires en 1945 ! »

IMPACT ET LIMITES

### 3 RIPOSTE « DÉJÀ VU »



La Riposte « Déjà vu » consiste à faire comme si vous aviez une sensation de « déjà vu » face à des propos ou comportements sexistes.

#### EXEMPLE

- « Oh ! J'ai déjà entendu cette phrase... Ah mais non, ce n'est pas possible, je n'étais pas né au Moyen-Âge... »
- « Le comique de répétition : ça marchera toujours ! »

IMPACT ET LIMITES

centre  
hubertine  
auclert

Région  
Ile de France

---

# BILAN ACTIONS 25 NOVEMBRE 2022



---

# PROCHAIN ECHANGE DE PRATIQUE

## RDV

**Jeudi 13 avril 2023**  
**14h30-16h30**

**Thème : les inégalités professionnelles dans  
le déroulement de carrière (focus plancher  
collant)**



CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

**Centre HUBERTINE AUCLERT**

**Ambre ELHADAD**

**Responsable de l'accompagnement des collectivités**

**[Ambre.alhadad@hubertine.fr](mailto:Ambre.alhadad@hubertine.fr)**

**CIG PETITE COURONNE**

**Jean GHEROLDI**

**Chargé de l'Observatoire emploi-RH**

**[J.GHEROLDI@cig929394.fr](mailto:J.GHEROLDI@cig929394.fr)**



CIG petite couronne

