

GT OS égalité
Document préparatoire
« violences sexistes,
harcèlement sexuel »

10 novembre 2017



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE
www.ecologique-solidaire.gouv.fr

MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
www.cohesion-territoires.gouv.fr

Plan :

- Les données disponibles
- Les textes
- La documentation disponible
- L'existant aux MTES-MCT
- Les propositions

Les données disponibles au plan national : l'enquête du Défenseur des droits

- Enquête sur le harcèlement sexuel au travail ; cette enquête porte sur l'ensemble des femmes actives en France en 2014
 - 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle
 - Dans 40 % des cas rapportés, la résolution s'est effectuée au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi
 - A l'inverse, seules 40 % des victimes indiquent qu'une mesure a été prise contre l'auteur présumé

Les textes :

- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 : délits de harcèlement sexuel et harcèlement moral
- Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- 4 juillet 2014 : la France ratifie la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul)
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 : notion d'agissement sexiste dans le statut général, article 6 bis
- Projet de loi contre les violences sexistes et sexuelles (2018)
- Circulaire décembre 2016 relative à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Liste non exhaustive de guides et de sites sur la prévention des violences :

- Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des être humains (MIPROF) : <http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr> et numéro 39-19
- Guide DGAFP 2017 de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf
- Ministères économiques et financiers : guide « Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail » (+ conférence + quizz)
- Ministère des armées : « vade-mecum des bonnes pratiques et obligations dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel au sein du ministère de la Défense »
- Centre francilien pour l'égalité femmes-hommes <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/> et Centres départementaux pour les droits des femmes
- Guide CFDT http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/guide_prevention_violences_sexistes_sexuelles_travail_14-06-17.pdf

L'existant au MTES-MCT (1/3) :

- EN MATIERE DE POLITIQUES PUBLIQUES :
 - DGITM : Sécurité des femmes dans les transports en commun : plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles
 - DGALN : instruction aux préfets en date du 8 mars 2017 sur l'accès au logement social des femmes victimes de violences

L'existant au MTES-MCT (2/3) :

- S'AGISSANT DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :
- La charte 2014-2017 prévoit :
 - Mesure 14 : prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail
 - « Les ministères actualiseront les fiches de procédure déjà disponibles, rédigeront un guide à l'usage des agents et conduiront des actions de formation et de communication sur ce sujet »

L'existant au MTES-MCT (3/3) :

- Ces actions sont en cours : des fiches réflexes à destination des chefs de service sur le « qui fait quoi » relatives aux agressions physiques, verbales ou autres subies par les agents et aux situations évocatrices de harcèlement moral ou sexuel ont été présentées au CHSCT ministériel le 18 octobre 2017. Ces fiches sont en cours de bouclage et feront ensuite l'objet d'une large diffusion
- Les fiches sont accompagnées d'une information sur les documents utiles, dont le guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la Fonction publique (édition 2017)

Propositions (1/5):

- Périmètre :
 - Violences et harcèlement sur le lieu de travail
 - Violences et harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail (incidences sur le lieu de travail)
- Inscription à l'ordre du jour d'une réunion du réseau des conseillères techniques régionales de service social, notamment pour un partage des bonnes pratiques et de l'accompagnement des agent.e.s et des services
- Prévention par des actions d'information, de formation et de communication (cf. infra diapositives de propositions 3, 4 et 5)

Propositions (2/5)

- Protection des agent.e.s :
 - Cellule d'écoute égalité-diversité (cf. projet de médiation à l'égalité dans la charte 2014-2017)
 - Protection fonctionnelle
- Nota bene : pas d'exigences particulières liées à la labellisation AFNOR égalité ; labellisation diversité ⇒ cellule d'écoute
- Promouvoir une vision bienveillante des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) en matière d'accès au logement des agent.e.s victimes de violences domestiques
- Rôle des représentant.e.s du personnel dans la prévention et l'accompagnement

Propositions (3/5):

- Information : la documentation existe, il s'agit de la rendre plus facilement disponible
 - compléter l'intranet DRH égalité en renvoyant aux fiches réflexes et aux principaux sites, textes, guides...
 - Établir un guide MTES-MCT résumant les principales dispositions applicables (cf. guide des ministères financiers)
 - Traiter des violences dans le rapport de situation professionnelle comparée entre les femmes et les hommes MTES-MCT (chapitre 10 du bilan social), en veillant bien évidemment à respecter le secret professionnel
 - Traiter de la prévention des violences dans le Plan de prévention en administration centrale

Propositions (4/5) :

- Actions de sensibilisation:
 - Les actions de sensibilisation devront comporter une approche visant à prévenir et prendre en charge les violences
 - Ces actions seront prises en compte dans les programmes de formation transverses.
 - D'ores et déjà, quelques démarches sont en cours :
 - Prise en compte de la thématique par une sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes-hommes :
 - dans les formations « prise de poste » : celles des managers, des Secrétaires Généraux et des Responsables RH ainsi que dans la formation des acteurs de la prévention.
 - dans le lancement d'un « jeu sérieux : Vivre ensemble la diversité » pour faciliter une prise de conscience objective face à de multiples situations professionnelles.
 - Sensibilisation tous publics : en Administration Centrale, une conférence tous publics, à l'occasion de la parution du guide MTES-MCT

Propositions (5/5) :

- Communication :
 - Le détail de la communication sur les violences sera affiné lors de la négociation sur le plan de communication
 - D'ores et déjà quelques pistes :
 - Communication lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes
 - Quizz à tous les agents
 - Mise à disposition des outils de communication généralistes de la MIPROF, du ministère des droits des femmes, etc., centralisés sur le site DRH/HFED
 - ...

Merci de votre attention



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE
www.ecologique-solidaire.gouv.fr

MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
www.cohesion-territoires.gouv.fr