

Plan d'actions égalité femmes-hommes
29/11/2021

Envoyé en préfecture le 17/12/2021
Reçu en préfecture le 17/12/2021
Affiché le 
ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

Axe	Objectif stratégique	Objectif opérationnel	Numéro action	Intitulé de l'action	Détail de l'action	Commentaires	Réalisation R, En cours, EC, Non démarrée, ND			Direction(s) concernée(s)
								Echéance		
	I Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre		1	Genrer toutes les données que le Département produit sur ses usager·e·s	Ajouter systématiquement une case Mme/ Monsieur et réaliser des statistiques	Action en cours	EC	2019	Toutes	
	I Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre		2	Faire des statistiques genrées de fréquentation des événements portés par le Département	Pour chaque événement organisé par le Département, faire des statistiques genrées de fréquentation et les analyser. Cela permettra dans un second temps de faire évoluer les événements si on constate une disparité dans les publics	Action en cours	EC	2019	Toutes	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail	Renforcer l'égalité professionnelle au sein du Département	3	Signer un deuxième protocole d'accord interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	En mars 2016, un protocole d'accord, été signé entre le Président du Conseil départemental et les Organisations syndicales. L'état d'avancement de ce protocole est significatif puisque 68% des actions sont réalisées ou récurrentes. L'objectif est de travailler une deuxième version de ce protocole à l'horizon 2019.	Les engagements pour l'égalité professionnelle ont été publiés en mars 2020.	R	2019	Toutes	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail	Renforcer l'égalité professionnelle au sein du Département	4	Former les agent·e·s du Département à l'égalité femmes – hommes	Mettre en place des dispositifs de formation à destination de l'ensemble des agent·e·s du Département ainsi que des formations adaptées aux besoins de métiers spécifiques.	En 2021 3 sessions de formation "la lutte contre le harcèlement sexuel" et 7 sessions "égalité FH, lutte contre les stéréotypes et le sexisme".	R	2019	Toutes	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail	Renforcer l'égalité professionnelle au sein du Département	5	Candidater au label égalité professionnel entre les femmes et les hommes	L'audit aura lieu en octobre 2019	L'audit a eu lieu en octobre 2019, les auditeurs se sont prononcés pour une obtention du label égalité professionnelle. La commission aura lieu début octobre 2020	R	2019-2020	Toutes	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	II Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail	Lutter contre les violences sexuelles au travail	6	Mettre en oeuvre un protocole interne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail	Le protocole sera mis en place d'ici fin 2019	Le protocole est mis en place depuis mars 2020 avec la création d'une cellule d'écoute dédiée. Un plan de communication et un programme de formation l'accompagne.	R	2019	Toutes	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	Appliquer la charte du HCE	7	Déploiement de l'écriture inclusive	Mise en place d'un groupe de travail pour décider des modalités de déploiement	Des ateliers ont eu lieu en 2021 pour sensibiliser les agent·e·s.	EC	2021	Toutes	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	Appliquer la charte du HCE	8	Formation des agent·e·s à une communication publique sans stéréotype de sexe	Former les agent·e·s de la Dcom et correspondant·e·s communication à une communication publique sans stéréotype de sexe grâce au guide rédigé par le HCE	Les formations ont lieu au dernier trimestre 2021.	R	2019	DCOM, MEDI	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	Promouvoir la mixité	9	Mixité des équipes projet	Faire de la mixité un impératif pour toute constitution d'une équipe projet (projets d'aménagements voirie, d'assainissement, de parcs, de travaux, de réorganisation, ...)	Action en cours	EC	2019	Toutes	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	III Intégrer l'égalité FH dans la communication du Département et sa représentation	Promouvoir la mixité	10	Mixité dans les prises de parole	Imposer la mixité pour chaque événement organisé par le Département (table-ronde, colloques, ...)	Action en cours	EC	2019	Toutes	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	IV Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	Donner de la visibilité aux femmes	11	Donner des noms de femmes illustres pour les nouveaux équipements	Faire que chaque nouvel équipement départemental, collèges, gymnases, voiries, crèches... reçoive un nom de femme illustre	En 2019 le Département a inauguré 4 nouveaux collèges portant le nom de femmes : Gisèle Halimi, Miriam Makeba, Françoise Héritier et Aretha Franklin	R	2019	Toutes	
UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE	IV Rendre les femmes visibles et en faire un sujet d'étude	Donner de la visibilité aux femmes	12	Collecter les archives des associations féministes	Créer du savoir sur les femmes en collectant des archives avec l'association Femmes solidaires. Ce travail pourra ensuite donner lieu à des ateliers de sensibilisation	La Direction des Archives a pris contact avec des associations mais la collecte n'a pas encore commencé.	ND	2021	DSA	
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	L'Observatoire des violences envers les femmes : un travail exemplaire à poursuivre	13	Former les professionnel·e·s du Département au repérage des violences	Former les professionnel·e·s qui peuvent être en contact avec des victimes (centre social, PMI, crèches, aides à domicile, ...) à la question des violences faites aux femmes, comment repérer les victimes et les orienter	Voir le bilan de l'Observatoire des violences faites aux femmes	R	2019	DPAS, DEF, DPAPH, MDPH, Observatoire des violences envers les femmes	
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	L'Observatoire des violences envers les femmes : un travail exemplaire à poursuivre	14	Mettre en place des dispositifs pour protéger les femmes et les enfants victimes	En mobilisant des partenaires dans des dispositifs qui protègent les victimes : TGD, Un toit pour elle, lutte contre les mariages forcés	Voir le bilan de l'Observatoire des violences faites aux femmes	R	2019	Observatoire des violences envers les femmes	
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	L'Observatoire des violences envers les femmes : un travail exemplaire à poursuivre	15	Reconnaissance de l'expertise de l'Observatoire des violences envers les femmes	Obtention du Label « Expertise territoriale internationale » du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères qui reconnaît les compétences et le savoir-faire de l'Observatoire en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.	Le label a été obtenu en 2019.	R	2019	Observatoire des violences envers les femmes, DEI	
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	Lutter contre les violences faites aux femmes lors de grands rassemblements	16	Sensibilisation du grand public contre la prostitution lors de grands événements organisés sur le territoire (JOP)	Travailler avec des associations de lutte contre la prostitution pour rappeler la loi et sensibiliser la population à la lutte contre la prostitution	Ce sujet est traité par l'un des ateliers organisés par la Fabrique des JOP.	EC	2021	Observatoire des violences envers les femmes, MEDI, DJOP	
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	Lutter contre les violences faites aux femmes lors de grands rassemblements	17	Prévention des violences lors d'événements organisés par le Département	Lors de grands événements organisés par le Département (ou d'événements dont il est partenaire) imposer la présence sur place d'une association qui lutte contre les violences pour faire des actions de prévention	Pas d'événements d'ampleur ont été organisés pour le moment	ND	2021	Toutes	
PROTEGER ET SOIGNER	V Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	Sensibiliser les professionnel·e·s aux violences gynécologiques et obstétricales	18	Présenter aux professionnel·e·s de santé le rapport du HCE sur les violences obstétricales et gynécologiques	Organiser une ou plusieurs réunions pour exposer le rapport et les recommandations faites par le HCE sur la question	Des contacts ont été pris par la Medi avec la DEF mais la présentation du rapport n'est pas encore organisée.	EC	2020	DEF, MEDI, Observatoire des violences envers les femmes	
PROTEGER ET SOIGNER	VI Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	Garantir l'accès aux soins et à la prévention	19	Accompagner les publics les plus fragilisés	Action pour la protection et le soutien des jeunes mères mineures bénéficiaires du RSA	Les jeunes mères bénéficiaires du RSA sont un public suivi et accompagné par la DPAS	R	2019	DPAS	
PROTEGER ET SOIGNER	VI Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	Garantir l'accès aux soins et à la prévention	20	Proposer aux femmes une offre globale de santé sexuelle	Intégrer les missions du planning familial au CEGIDD	Action réalisée	R	2019	DPAS	
PROTEGER ET SOIGNER	VI Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	Garantir l'accès aux soins et à la prévention	21	Travailler à une meilleure visibilité des femmes porteuses de handicap	S'assurer d'un traitement paritaire du handicap en mettant en avant autant d'hommes que de femmes, notamment dans les outils de communication	Cette action n'a pas encore démarré	ND	2021	MDPH, DPAPH	
PROTEGER ET SOIGNER	VI Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	Créer des partenariats avec les associations luttant pour les droits des femmes sur le territoire	22	Pérenniser le partenariat avec des associations travaillant à la promotion des droits des femmes	Continuer le travail partenarial avec les associations défendant les droits des femmes et la lutte contre les violences	Plusieurs associations défendant les droits des femmes sont soutenues financièrement par le Département.	R	2019	DPAS	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes dans tous les documents contractuels et directeurs	23	Présenter les engagements du Département en termes d'égalité femmes-hommes dans chaque document de planification ou de contractualisation	Rédiger une présentation de la politique de Département et de ses engagements en terme d'égalité femmes-hommes et l'inclure dans tous les schémas et plans adoptés par les directions, les demandes de subventions, les appels à projets, les conventions et ajouter un paragraphe pour les actions spécifiques pour chaque secteur	Un travail est en cours avec le DVAEP. En parallèle ce paragraphe a par exemple été intégré dans l'appel à projet Culture et Arts au Collège	EC	2020	Toutes	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Faire de la commande publique un outil pour promouvoir l'égalité femmes-hommes	24	Sensibiliser les partenaires à l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics	Intégrer la charte de non discrimination et le questionnaire égalité dans la liste des documents à compléter pour répondre à un marché public (et plus en téléchargement libre sur le site)	Cette action est réalisée par la DCAP. Il faut cependant mettre en place une évaluation des questionnaires complétés par les entreprises	EC	2019	DECAP	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Faire de la commande publique un outil pour promouvoir l'égalité femmes-hommes	25	Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le marché ménage	Réflexion sur les horaires dans le marché ménage afin d'éviter le travail en horaire décalé	Cette demande a été intégrée dans le marché de ménage mais ces prestations se sont avérées plus chères que celles en horaire décalé. La mesure n'est donc pas entrée en action. Elle sera réitérée lors du renouvellement du marché.	R	2019	DBL	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Faire de la commande publique un outil pour promouvoir l'égalité femmes-hommes	26	Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le marché hôte·sse	Imposer la parité dans l'exécution du marché (autant de femmes que d'hommes exerçant le rôle d'hôte et hôte·sse dans un événement)	Réalisé.	R	2019	DBL	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Proposer des sensibilisations et formations sur la thématique égalité femmes-hommes	27	Intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes dans les formations des assistant·e·s maternel·e·s	La thématique sera intégrée à la fois dans la formation initiale (dispensée par le Département) et la formation après deux ans d'activités (dispensée par des organismes privés)	Réalisé. A voir si un renforcement de la sensibilisation peut être envisagé.	R	2019	DEF	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Proposer des sensibilisations et formations sur la thématique égalité femmes-hommes	28	Sensibiliser le mouvement sportif à l'égalité femmes-hommes	Proposer aux clubs bénéficiaire de subvention de se former à la thématique de l'égalité femmes-hommes avec un focus sur l'égalité dans le sport.	Le Département soutient les clubs qui mettent en avant des actions promouvant l'égalité. Une offre de formation est encore à construire.	EC	2020	DCPSL	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Proposer des sensibilisations et formations sur la thématique égalité femmes-hommes	29	Sensibiliser des intervenant·e·s auprès des collégien·e·s au cybersexisme	Faire monter en compétences les dispositifs d'Accueil des Collégiens Temporairement Exclut sur la question du cybersexisme, qui peut être un motif d'exclusion	Le Centre Hubertine Auclert a formé les intervenant·e·s de Acte sur la question du cyber-harcèlement.	R	2019	DEJ	

Plan d'actions égalité femmes-hommes

25/11/2021

Envoyé en préfecture le 17/12/2021
 Reçu en préfecture le 17/12/2021
 Affiché le 
 ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

Axe	Objectif stratégique	Objectif opérationnel	Numéro action	Intitulé de l'action	Détail de l'action	Commentaires	Réalisation R - En cours EC - Non démarrée ND			Direction(s) concernée(s)
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VII Sensibiliser les partenaires du Département	Proposer des sensibilisations et formations sur la thématique égalité femmes-hommes	30	Former les professionnel.le.s de l'insertion à l'égalité femmes-hommes	Le programme « la mixité dans l'emploi c'est possible », a pour objectif de sensibiliser des professionnel.le.s de l'insertion sur la diversification des choix pour les hommes et les femmes		R	2019	DEIAT	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	31	Réaliser un projet pilote sur la question de l'égalité filles-garçons dans les crèches	Avec une ou plusieurs crèches volontaire, élaborer un projet de crèche qui réfléchit sur la question du genre et l'intégration dès le plus jeune âge de stéréotypes sexués	Plusieurs crèches travaillent sur la thématique de l'égalité, notamment avec l'aide du 2e observatoire. Un guide pourrait être réalisé pour les professionnel-le-s.	EC	2019	DEF	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	32	Intégrer la question du genre dans le programme Culture et Arts au Collège	Faire qu'au moins un des projets « culture et arts au collège » porte sur la thématique de l'égalité, lutte contre les stéréotypes sexistes	L'appel à projet comporte désormais la sous-thématique "égalité FH", cela donne au projet des points bonus.	R	2019	DEJ, DCPSL	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	33	Continuer de développer le programme "Jeunes contre le sexisme"	Sensibiliser les collégien.ne.s au sexisme via des ateliers de création d'affiches et de films	Jeunes contre le sexisme est une action récurrente de l'Observatoire, qui se tient dans 25 collèges du Département	R	2019	DEJ, Observatoire des violences envers les femmes	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	34	Sensibilisation des jeunes aux questions de sexisme et d'égalité filles-garçons par les centres de planifications	Dans le cadre de leurs missions, les professionnel-le-s des centres de planification et éducation familiales interviennent dans les collèges et lycées du Département pour sensibiliser les jeunes aux questions d'égalité entre les filles et les garçons, de sexualité et de contraception et de sexisme.	C'est une action récurrente.	R	2019	DEF	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	35	Prévention des comportements virilistes au collège	Mettre en place un programme éducatif à destination de classes de collégiens afin de contribuer à la diminution de normes et de conduites virilistes	Action a démarré en 2018, pour 2019-2020, l'action est reconduite au collège Henri-Barbusse et deux autres collèges ont pu également en bénéficier : Jean Lurçat à Saint-Denis et au collège Myriam Makeba à Aubervilliers. Cette action a été reconduite en 2021	R	2019	DEJ	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes	36	Sensibilisation contre la prostitution des mineures	Accompagner les établissements dans la mise en place d'outils de prévention adaptés	Collaboration avec l'association ASTHERIA qui est intervenue dans les collèges : République, Jean-Pierre Timbaud, Pierre Sémard et Auguste Delaune à Bobigny, Paul Eluard et Georges Politzer à Montreuil. Action reconduite en 2021	R	2020	DEJ	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Agir sur la question de l'orientation des collégiennes	37	Promouvoir les métiers des filières informatiques et techniques et de la filière aéronautique auprès des collégiennes	Présenter aux collégiennes des carrières vers lesquelles elles ne s'orientent pas naturellement pour ouvrir leurs possibilités comme les métiers de l'aérien et l'aéronautique avec Air Emploi et informatiques avec Wi-filles	C'est une action récurrente.	R	2019	DEJ	
PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE EN SEINE-SAINT-DENIS	VIII Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	Agir sur la question de l'orientation des collégiennes	38	Garantir un accès au stage sans discrimination de genre avec la plateforme de stage de 3e au sein du Département	L'anonymat de l'élève n'est levé que lorsqu'il.elle confirme sa venue, empêchant toute discrimination sur le critère du sexe	C'est une action récurrente.	R	2019	DEJ	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faciliter l'accès à l'emploi	39	Développer des modes d'accueil du de la jeune enfant aux mères en insertion	Dispositif « fais-moi une place ».	Le bilan de la seconde année d'expérimentation est mitigé : il est nécessaire de faire une évaluation poussée pour trancher sur le devenir de cette action.	R	2019	DEF	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faciliter l'accès à l'emploi	40	Favoriser l'emploi des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et l'emploi d'hommes sur des métiers occupés en majorité par des femmes	Développer des passerelles pour que sur des métiers très genrés soient recrutés des personnes de l'autres sexes : dans les crèches, dans le cadre du numérique, de la diversité		R	2019	DEIAT	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Promouvoir et favoriser la pratique sportive féminine	41	Inciter les clubs subventionnés par le Département à développer les pratiques sportives féminines	Travailler avec les clubs qui reçoivent des subventions départementales pour qu'ils développent la pratique féminine en ouvrant des équipes féminines ou mixtes	Le travail sur le budget sensible au genre doit analyser les subventions notamment aux clubs sportifs	EC	2019	DCPSL	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Promouvoir et favoriser la pratique sportive féminine	42	Favoriser la visibilité des sportives du territoire	Faire des sportives de hauts-niveaux des "role-modele" auxquelles les filles pourront s'identifier en les mettant en avant et communiquant sur leurs résultats sportifs	La Dcom avec le service du sport est vigilante à mettre en avant les sportives du Département	EC	2019	DCPSL	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Promouvoir et favoriser la pratique sportive féminine	43	Promouvoir la coupe du monde féminine de 2019	Faire que cet événement soit investit et soutenu par le Département	Action réalisée, notamment via les outils de communication et réseaux sociaux du Département.	R	2019	DCPSL	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	44	Sensibiliser les agent-e-s à la question de l'égalité femmes-hommes dans la culture	Faire une présentation du rapport du HCE « Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture » et de ses recommandations	Action prévue qui a dû être annulée	EC	2020	DCPSL	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	45	S'attacher à la parité femmes-hommes en matière de soutien à la création Arts visuels et Cinéma	Garantir une parité F/H dans le soutien à la création mis en œuvre par le Département	Action en cours et étudiée dans le cadre du budget sensible au genre	EC	2019	DCPSL	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	46	Avoir un rôle de sensibilisation auprès des associations culturelles soutenues par le Département	Rendre visibles les inégalités persistantes et souvent insoupçonnées et proposer ou imposer certains leviers pour lever les obstacles à l'égalité	Action en cours via le budget sensible au genre, une formation des artistes intervenant dans CAC est en cours d'élaboration pour 2021	EC	2020	DCPSL	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes	47	Participer aux journées du matrimoine	Créer du savoir sur les femmes en participant aux journées du matrimoine et en présentant leur impact sur le territoire	Des actions matrimoine sont organisées chaque année lors des journées du patrimoine. Le contexte particulier de 2020 n'a pas permis d'en programmer cette année cependant.	R	2019	DCPSL	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Expérimenter un budget sensible au genre pour les thématiques de la culture, du sport, du patrimoine et des loisirs	48	Former des agent.e.s sur la question du budget sensible au genre	Organiser des séances de formation avec le Centre Hubertine Auclert	Réalisé en janv 2019	R	2019	DCPSL, MEDI	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Expérimenter un budget sensible au genre pour les thématiques de la culture, du sport, du patrimoine et des loisirs	49	Faire un budget sensible test pour la DCPSL	Mettre en place une proposition de budget sensible au genre la de DCPSL pour 2020	En cours, les dispositifs ont été analysés, des partenaires ont été formés à l'égalité, l'analyse des conventions est en cours.	EC	2021	DCPSL, MEDI	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	IX Accès égal à la culture, au sport et aux loisirs et emploi	Expérimenter un budget sensible au genre pour les thématiques de la culture, du sport, du patrimoine et des loisirs	50	Soutenir un futur projet de lieu de mémoire des femmes résistantes en Seine-Saint-Denis	Soutenir un futur projet de lieu de mémoire des femmes résistantes en Seine-Saint-Denis	L'action n'a pas démarré	ND	2021	DCPSL	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	51	Organiser un colloque sur la question des femmes et de l'espace public	En mobilisant les directions concernées (DEJ, DVD, DCPSL, DNPB) et publier les actes du colloque	Le colloque a été organisé en décembre 2019	R	2019	DEJ, DVD, DCPSL, DNPB, DBL, MEDI	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	52	Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes et notamment de l'accès des femmes à l'espace public dans l'appel à projet 24 sites pour les JOP	Le Département travaille au projet « 24 sites pour 2024 » qui doit proposer des lieux pour pratiquer du sport. Tous ces lieux seront dans l'espace public.	Sujet intégrer via l'atelier de la Fabrique qui traite la question de l'égalité dans le sport	EC	2021	DJOP	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	53	Sensibiliser à la question de l'accès des femmes à l'espace public les agent-e-s travaillant sur des projets d'aménagement	Elaborer une formation "femmes et espaces publics" en partenariat avec le CAUE93	Cette formation n'a pas pu être réalisée en 2021 du fait de la situation sanitaire, elle est sera proposée en 2022.	EC	2021	DVD, DBL, DNPB, DEA	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	54	Réaliser un diagnostic sur l'accès des femmes aux parcs départementaux et à leurs équipements	Organisation d'une marche exploratoire et d'une étude de fréquentation des parcs et des équipements	Un partenariat a été élaboré avec la MNHN et des stagiaires ont rendu une étude sur le sujet.	R	2020	DNPB	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	55	Intégrer dans les projets d'aménagement et les parcs la question de la sécurité	Notamment sur les questions d'éclairage, la non-créeation d'espaces anxiogènes	Réalisée, inscrit dans les cahiers des charges notamment	R	2019	DVD, DBL, DNPB, DEA	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes	56	Rénover des cours de collèges et des sanitaires en intégrant la question du genre	Réaliser une étude afin de connaître les usages et d'identifier les dysfonctionnements pour créer un guide rénovation incluant les questions FH	Travail engagé avec Edith Maruejous : elle a réalisé une formation et rédigé une note d'accompagnement pour le référentiel des collèges	R	2021	DNPB	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Favoriser la mobilité des femmes	57	Favoriser la pratique du vélo par les femmes	Travailler avec les associations partenaires pour la pratique du vélo afin d'encourager les femmes à utiliser ce moyen de transport	Colloque en 2019, 2020 et un autre est prévu fin 2021.	R	2020	DVD	
UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES	X Garantir aux femmes l'accès à l'espace public	Favoriser la mobilité des femmes	58	Réaliser une analyse genrée des bénéficiaires de la carte Améthyste	En faisant une campagne de promotion auprès des femmes à l'occasion de la nouvelle tarification qui ont moins recours que les hommes à ce dispositif	L'action n'a pas démarré	ND	2021	DPAPH	

DEVENIR ET ÊTRE PARENT AU DÉPARTEMENT

Toutes les informations pour les agent-e-s
qui vont accueillir un-e enfant

Sommaire

Pendant la grossesse

- Pour les femmes enceintes p.4
 - > Les Autorisations Spéciales d'Absence p.4
 - > La possibilité de télétravailler p.4
 - > L'absence d'un délai de carence en cas d'arrêt maladie p.4
- Pour le conjoint ou la conjointes des femmes enceintes p.4
- Pour les femmes en parcours PMA et leur conjoint-e-s p.4

Les congés après l'arrivée de l'enfant

- Le congé maternité p.5
- Le congé du second parent p.6
- Le congé pour adoption p.7
- L'utilisation du Compte Épargne Temps p.8
 - à la suite d'un congé maternité, du second parent ou adoption p.8
- Le congé parental p.8

Les autres Autorisations Spéciales d'Absence

- ASA pour garde d'enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde p.10
- ASA pour allaitement p.11
- ASA pour un examen obligatoire post-natal p.11

L'accueil d'un-e enfant et l'impact sur la rémunération : le supplément familial de traitement

p.13

Les allocations et subventions

p.14

Le Comité Départemental des Œuvres Sociales

p.14

ÉDITO

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

SLOW

ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

Madame, Monsieur,

Si elle relève d'un projet aussi personnel qu'intime, l'arrivée d'un enfant est un événement important qui mérite aussi un accompagnement sur le plan professionnel. C'est pourquoi le Département de la Seine-Saint-Denis a souhaité mettre ce guide à la disposition des agentes et des agents qui ont le projet de devenir – ou de redevenir – parents.

Dans ce guide intitulé « Devenir et être parent au Département », vous trouverez tous les renseignements qui vous permettront d'envisager sereinement la maternité ou la paternité dans l'exercice de vos fonctions, que ce soit pendant la grossesse ou après l'arrivée de votre enfant.

Vous serez également informé-e des dispositifs liés aux autorisations spéciales d'absence (ASA) ou encore à la rémunération, avec le supplément familial de traitement et les autres allocations et subventions auxquelles vous pourrez prétendre. Vous y apprendrez aussi que notre Comité départemental des œuvres sociales, particulièrement actif et généreux, aura le plaisir de vous offrir un cadeau à l'occasion de la naissance de votre enfant.

Comme dans l'ensemble de nos politiques publiques, il est très important pour nous d'avoir une approche non-discriminante, c'est pourquoi nous avons notamment tenu à ce que les possibilités liées aux autorisations spéciales d'absence (ASA) bénéficient également aux femmes en parcours PMA¹ et à leurs conjoint-e-s.

Avec Nadia Azoug, vice-présidente à l'enfance et à la famille, nous espérons que vous trouverez ce guide utile, et qu'il vous accompagnera du mieux possible dans ce projet de vie.

Stéphane Troussel

Président du Département de la Seine-Saint-Denis

¹ Procréation médicalement assistée

PENDANT LA GROSSESSE

Pour les femmes enceintes

> Les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)¹

• Aménagement des horaires de travail

Un aménagement des horaires de travail est possible, dans la limite maximale d'une heure par jour. Cette autorisation est organisée avec la hiérarchie et accordée en principe sur avis du médecin de prévention, sinon par le-la N+1, à partir du troisième mois de grossesse et compte tenu des nécessités des horaires du service.

• Séances préparatoires à l'accouchement

Une autorisation est possible pour la durée de toutes les séances préparatoires à l'accouchement, susceptible d'être accordée sur avis du médecin de la médecine professionnelle par principe, sinon par le-la N+1 au vu des pièces justificatives.

• Examens médicaux obligatoires

Des autorisations d'absence sont accordées aux femmes à l'occasion des sept examens prénataux, s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service sur présentation du justificatif au-à le-la N+1. Cette autorisation est accordée de droit.

> La possibilité de télétravailler

Le Département offre la possibilité aux femmes enceintes qui le souhaitent de télétravailler et ce, dès la déclaration de la grossesse. Cette disposition est proposée aux agentes dont les missions sont télétravaillables et dans le respect des règles du télétravail².

> L'absence de délai de carence en cas d'arrêt maladie

En cas d'arrêt maladie pendant la grossesse, aucun délai de carence n'est appliqué à une femme enceinte. Ceci est fait automatiquement à partir du moment où l'agente a déclaré sa grossesse.

Pour le conjoint ou à la conjointe des femmes enceintes

Le conjoint ou la conjointe, concubin ou concubine ou partenaire d'un PACS, peut assister aux examens prénataux de sa compagne en ayant recours à une ASA pour rendez-vous médical. Cette autorisation vaut pour toute la durée de l'examen avec un maximum de trois examens. Elle est susceptible d'être accordée par l'encadrant-e sur présentation d'une pièce justificative.

Pour les femmes en parcours PMA et leurs conjoint-e-s

Des autorisations d'absence destinées aux femmes engagées dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) sont accordées de droit sur présentation d'un justificatif médical. La durée de l'absence comprend la durée de l'examen et le trajet aller-retour. Les conjointe-s, pacsé-e-s ou les personnes vivant maritalement peuvent également bénéficier de ces autorisations d'absence dans la limite de trois autorisations. Pour cela, ils-elles doivent justifier de leur lien matrimonial (par exemple, la déclaration sur l'honneur pour concubinage, l'acte valant justificatif pour le Pacs ou le justificatif de domicile) et fournir un justificatif médical relatif à l'examen.

LES CONGÉS APRÈS L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

Le congé maternité

Qu'elles soient à temps complet ou à temps non complet, les fonctionnaires en position d'activité et les agentes non titulaires en activité et justifiant d'au moins six mois de service, ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée. Pour les agentes ne justifiant pas de six mois de service, le congé sera sans traitement. Les agentes autorisées à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé de maternité, dans les droits des agent-e-s exerçant leurs fonctions à temps plein. La demande de congé de maternité doit être adressée à l'autorité territoriale, c'est-à-dire à la Direction des Ressources Humaines via les assistante-s de gestion ainsi qu'au-à la N+1. A défaut, l'agente est placée en congés d'office deux semaines avant la date prévue de l'accouchement, et pendant six semaines après cette date, durée qui correspond à l'interdiction d'emploi.

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

Comme indiqué dans le tableau (deuxième ligne), les femmes enceintes ayant déjà deux enfants voient leur congé maternité allongé à dix semaines au total par rapport à un congé maternité sans ou avec un enfant.

Le congé de maternité est considéré comme une période de service effectif. L'agente conserve la totalité de ses congés durant cette période.

En cas d'hospitalisation prolongée de l'enfant, la mère peut être autorisée à reprendre ses fonctions à expiration de la sixième semaine après l'accouchement et à reporter le congé postnatal restant. Ce congé reporté doit être pris à compter du jour de sortie de l'hôpital de l'enfant. En cas de décès de la mère lié à l'accouchement, la durée du congé postnatal dont elle n'a pu bénéficier devient un droit pour le père dans les mêmes conditions (délais, report, rémunération, protection...).

Durée du congé maternité	Congé prénatal	Congé postnatal	Total
Grossesse simple Moins de deux enfants	6	10	16
Grossesse simple Au moins deux enfants	8	18	26
	10	16	26
Grossesse gémellaire	12	22	34
	16	18	34
Grossesse de triplé-e-s	24	22	46

Les chiffres indiqués dans le tableau correspondent à des semaines

¹ Voir le règlement intérieur sur les autorisations spéciales d'absence, disponible sur le site intranet.

² Voir le guide du télétravail, téléchargeable sur le site intranet.



Le congé du second parent

Qu'ils-elles soient à temps complet ou à temps non complet, les fonctionnaires et les agent-e-s contractuel-le-s justifiant d'au moins six mois de services, bénéficient d'un congé du second parent rémunéré à l'occasion de la naissance ou l'adoption de leur(s) enfant(s). Ce droit à congé est destiné au conjoint ou à la conjointe, concubin-e fonctionnaire (ou agent-e contractuel-le) de la mère.

En l'absence de services suffisants, les agent-e-s contractuel-le-s ont droit à un congé sans traitement et s'ils-elles remplissent les conditions prévues par le Code de la Sécurité Sociale, à des indemnités journalières. Les agent-e-s autorisé-e-s à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétabli-e-s durant leur congé de second parent dans les droits des agent-e-s exerçant leurs fonctions à temps plein.

> La durée du congé du second parent est :

- Pour une naissance unique : 25 jours calendaires
- Pour une naissance multiple : 32 jours calendaires

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance, et d'une période de vingt-et-un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé du second parent doit être pris dans un délai maximum de six mois suivant la naissance.

À la demande de l'agent-e, ce congé peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à cinq jours. Le second parent doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

> Le congé du second parent peut être reporté en cas :

- D'hospitalisation de l'enfant. Le congé doit alors être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation
- De décès de la mère. Le congé doit alors être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé postnatal du second parent

Le congé du second parent est considéré comme une période de service effectif. L'agent-e conserve la totalité de ses congés durant cette période.

Le congé pour adoption

Les fonctionnaires et agent-e-s non titulaires en activité, à temps complet ou à temps non complet, peuvent bénéficier d'un congé d'adoption rémunéré à partir de l'arrivée de l'enfant dans le foyer. Pour pouvoir bénéficier de ce congé, les agent-e-s contractuel-le-s doivent être employé-e-s de manière continue et justifier d'une ancienneté d'au moins six mois à la date de l'arrivée au foyer d'un-e enfant adopté-e ou confié-e en vue de son adoption et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. En l'absence de services suffisants, les agent-e-s contractuel-le-s ont droit à un congé sans traitement et s'ils-elles remplissent les conditions prévues par le code de la sécurité sociale, à des indemnités journalières.

> La durée du congé est :

- Pour une adoption simple : 10 semaines.
- Pour une adoption portant à 3 ou plus le nombre d'enfants dans le foyer : 18 semaines.
- Pour une adoption multiple : 22 semaines.

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le **SLOW**
 Ce congé est accordé au parent qui en
 ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

déclaration sur l'honneur du conjoint-e attestant qu'il-elle renonce à son droit. Lorsqu'ils-elles sont titulaires d'un agrément en vue de l'adoption d'un-e enfant pupille de l'État ou d'un-e enfant à l'étranger, les agent-e-s peuvent en outre bénéficier, à leur demande, d'une disponibilité, s'ils-elles sont fonctionnaires, d'un congé non rémunéré, s'ils-elles sont non titulaires, d'une durée maximale de six semaines par agrément, pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.



Le congé d'adoption peut également faire l'objet d'une répartition entre les deux parents. Il ne peut pas être fractionné en plus de deux périodes. La plus courte de ces périodes ne peut pas être inférieure à 11 jours.

En cas de répartition entre les parents, le congé d'adoption de 10 ou de 18 semaines est augmenté de 11 jours correspondant au congé du second parent. En cas d'adoption multiple, le congé de 22 semaines est augmenté de 18 jours. Dans tous les cas, le congé d'adoption peut débuter sept jours calendaires, au plus, avant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est considéré comme une période de service effectif. L'agent-e conserve la totalité de ses droits à congés durant cette période.

L'utilisation du Compte Epargne Temps à la suite d'un congé maternité, du second parent ou d'adoption

Il est possible d'utiliser tout ou partie de ses jours de congés disponibles sur un Compte Epargne Temps (CET)³ à l'issue d'un congé maternité, d'un congé du second parent ou d'un congé d'adoption.

Le congé parental

Les fonctionnaires et les agent-e-s contractuel-le-s, justifiant d'au moins un an de services continus, mères ou pères d'un-e enfant qui vient de naître ou d'un-e enfant adopté-e de moins de 16 ans, peuvent bénéficier concomitamment de droit d'un congé parental non rémunéré :

- Jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant.
- En cas d'adoption : jusqu'au terme d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, s'il-elle a moins de 3 ans au moment de l'adoption.

- Ou jusqu'au terme d'un délai d'un an au plus, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté-e, s'il-elle est âgé-e de 3 ans ou plus et de moins de 16 ans, au moment de l'adoption.

Le congé parental est accordé par période de six mois renouvelables. La dernière période peut être inférieure à six mois pour assurer le respect des durées mentionnées ci-dessus.

La demande de congé parental doit être présentée au moins un mois avant le début du congé. Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

À l'expiration de l'une des périodes de congé, l'agent-e peut renoncer au bénéfice de celui-ci au profit de l'autre parent, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale. La demande doit être présentée deux mois avant l'expiration de la période en cours.

L'intéressé-e peut choisir de faire débuter son congé parental à tout moment à l'intérieur de la période légale. Il n'est pas nécessaire que le congé suive immédiatement le congé de maternité, du second parent ou d'adoption. Si le-la bénéficiaire fait débuter le congé immédiatement après le congé de maternité, du second parent ou d'adoption, il-elle est censé-e avoir renoncé à ses droits à congés annuels si ceux-ci n'ont pas été pris avant la mise en congé parental.

³ Voir le règlement intérieur relatif au compte épargne temps, disponible sur le site intranet.



Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient pendant la durée du congé parental, l'agent-e a droit à une prolongation du congé parental selon les mêmes règles que pour le premier congé. La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'adoption.

En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adopté-e-s ou confié-e-s en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

L'agent-e peut demander d'écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance, la mère est alors réintégrée et a droit au congé de maternité ou pour tout autre motif.

Les agent-e-s sont réintégré-e-s de plein droit à l'issue de leur congé. Le congé cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

Le congé parental est considéré comme une période d'inactivité. Cette période n'ouvre pas de droits à congés.

Le temps partiel de droit :

En cas de naissance, il est possible de travailler à temps partiel jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant ou pendant les 3 années suivant l'arrivée d'un enfant dans un foyer en cas d'adoption. (Le formulaire de demande est disponible ici : <https://eacteurs.seinesaintdenis.fr/Les-horaires-de-travail>)

LES AUTRES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

ASA pour garde d'enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde

L'autorisation est accordée sous réserve des nécessités de service pour des enfants âgé-e-s de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les enfants porteurs de handicap).

Elle est accordée par année civile, quel que soit le nombre d'enfants et par famille. L'autorisation est accordée à l'un ou l'autre des conjoint-e-s ou concubin-e-s.

Dans le cas d'un couple d'agent-e-s territoriaux-ales, les jours peuvent être répartis entre les parents à leur convenance.

Les bénéficiaires de ces autorisations d'absence doivent établir l'exactitude matérielle des motifs invoqués par la production d'un certificat médical ou de toute autre pièce justifiant la présence d'un des parents auprès de l'enfant.

En cas de demande afin d'assurer momentanément la garde, le-la bénéficiaire doit apporter la preuve que l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible. Ces autorisations ne peuvent être accordées pour un évènement correspondant au déroulement habituel de la vie de l'enfant, tel que les vacances scolaires, la prise d'un rendez-vous médical programmé durant les heures de travail, ou lorsqu'une solution autre que la garde par les parents peut être utilisée.

* Pour les agent-e-s travaillant à temps partiel, le nombre de jours d'autorisation d'absence susceptible d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein, plus un jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent-e intéressé-e ; soit pour un-e agent-e travaillant 3 jours sur 5 : $5 \times 1 \times 3/5 = 3,6$ jours (possibilité d'arrondir à 4 jours).

Le calcul pour connaître le nombre de journées d'ASA autorisé est le suivant : la durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour = soit 6 jours normalement travaillés⁴.

Le doublement est possible, soit 12 jours normalement travaillés, si l'agent-e assume seul-e la charge de l'enfant (attestation sur l'honneur) ou si le-la conjoint-e est à la recherche d'un emploi (attestation d'inscription comme demandeur d'emploi) ou ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence (attestation de l'employeur).

ASA pour allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, l'agent-e allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour (qui peut être prise en 2 fois) durant les

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le 
heures de travail sur présentation d'un
ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

certificats mensuels justifiant la poursuite de l'allaitement.

L'autorisation est susceptible d'être accordée en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant, ou de la volonté de la mère de tirer son lait, et sous réserve des nécessités de service.

Cette autorisation d'absence n'a pas pour but d'aboutir à une prise de service différée ou à une fin de service anticipée.

ASA pour un examen obligatoire post-natal

Une autorisation d'absence peut être accordée aux femmes à l'occasion d'un examen postnatal, s'il ne peut avoir lieu en dehors des heures de service sur présentation du justificatif.





Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le 
remunère-e-s sur une base indiciaire
ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

L'ACCUEIL D'UN·E ENFANT ET L'IMPACT SUR LA RÉMUNÉRATION : LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le Supplément Familial de Traitement (SFT) est attribué pour les enfants de moins de 20 ans à la charge effective et permanente de l'agent-e, sur présentation des justificatifs (par exemple, le livret de famille ou le jugement de divorce si les parents sont séparés). Le SFT est calculé selon l'indice et le nombre d'enfants de moins de 20 ans à la charge de l'agent-e. Est considéré comme à charge tout enfant jusqu'à la fin de l'obligation scolaire (16 ans) et tout enfant après la fin de l'obligation scolaire et jusqu'à l'âge limite de 20 ans dont la rémunération mensuelle, s'il-elle travaille, ne dépasse pas 55 % du SMIC. Les agent-e-s titulaires et non titulaires

conditions, le SFT. Les agent-e-s rétribué-e-s sur un taux horaire ou à la vacation en sont exclu-e-s ainsi que les assistant-e-s maternel-le-s.

Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agent-e-s non titulaires, le SFT n'est versé qu'à un seul des deux parents au terme d'un accord commun. Cet accord ne peut être remis en cause qu'après 1 an.

• Le montant du SFT

Il varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il est composé d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent-e dans la limite de montants plancher et plafond :

- pour un enfant : 2,29 euros
- pour deux enfants : 10,67 euros + 3% du traitement brut plafonné
- pour trois enfants : 15,24 euros + 8% du traitement brut plafonné



• Le versement du SFT

Il est versé à compter du premier jour du mois civil qui suit celui au cours duquel sont réunies les conditions d'ouverture du droit. Mais il est supprimé dès le premier jour du mois civil au cours duquel les conditions ne sont plus remplies. En cas de congés de maladie à demi-traitement, il est maintenu en totalité. Pour les agent-e-s à temps partiel, le SFT est versé suivant la quotité de traitement qu'il-elle perçoit, à l'exception de l'élément fixe prévu pour un-e enfant.

LES ALLOCATIONS ET SUBVENTIONS

Dans le cadre de sa politique d'action sociale, le Département attribue des aides aux agent-e-s et à leur famille. Il s'agit d'allocations et de subventions versées sous conditions de ressources. En voici la liste :

- L'allocation pour enfant handicapé de moins de 20 ans
- L'allocation pour jeunes adultes handicapés
- L'aide aux frais de garde d'enfants de moins de trois ans
- Subventions :
 - Participation aux frais de séjours en centres de vacances avec hébergement
 - Participation aux frais de séjours en centres de loisirs sans hébergement
 - Participation aux frais de séjours dans des centres familiaux de vacances agréés et Gîtes de France
 - Participation aux frais de séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif
 - Participation aux frais de séjours culturels ou linguistiques
 - Participation aux frais de séjour en centres de vacances spécialisés pour handicapés

Peuvent solliciter ces prestations les agent-e-s titulaires ou non titulaires dont le bulletin de paie est géré par le Département et travaillant effectivement dans les services départementaux.

Les agent-e-s doivent être en activité au Département dans la période pour laquelle la prestation est sollicitée (les congés annuels, de maladie, maternité, de formation professionnelle sont considérés comme des périodes d'activité). Les allocations et subventions ne sont pas attribuées en cas d'avantages similaires versés au conjoint ou à la conjointe, concubin-e ou pacsé-e, de même qu'à l'autre parent en cas de divorce ou séparation.

Lorsque les parents, tous deux agent-e-s du Département, sollicitent chacun le versement de la prestation, celle-ci ne sera versée qu'au parent qui justifiera avoir engagé la dépense.

Informations sur le règlement qui s'applique à ces allocations et subventions sur le site intranet :

- > eacteurs.seinesaintdenis.fr/Les-allocations-aux-familles
- > eacteurs.seinesaintdenis.fr/La-subvention-aux-familles

LE COMITÉ DÉPARTEMENTAL DES ŒUVRES SOCIALES (CDOS)

Le CDOS offre un cadeau de naissance à l'occasion de chaque naissance d'un-e enfant ouvrant droit. Lorsque les parents sont tous deux agent-e-s du Département, un seul cadeau est octroyé.

Pour l'obtenir, il faut se présenter au secrétariat du CDOS dans les 6 mois suivants la naissance muni d'un extrait acte de naissance de l'enfant.

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE





Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le



ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE



SUIVEZ-NOUS #SSD93

seinesaintdenis.fr

ENGAGEMENT DU DÉPARTEMENT POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2019-2021



Observer la

*même autonomie,
responsabilité,
participation
et visibilité
des deux sexes*

*dans toutes les sphères
de la vie publique et privée ».*

*Définition de l'égalité femmes-hommes
du Conseil de l'Europe.*

SOMMAIRE

Edito	p2
Introduction	p3
<u>Objectif stratégique 1</u> : Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre	p8
<u>AXE I : UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE</u>	p9
<u>Objectif stratégique 2</u> : Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail	p9
<u>Objectif stratégique 3</u> : Intégrer l'égalité Femmes Hommes dans la communication et présentation du Département et sa représentation	p10
<u>Objectif stratégique 4</u> : Rendre les femmes visibles dans les politiques publiques	p12
<u>AXE II : PROTEGER ET SOIGNER</u>	p13
<u>Objectif stratégique 5</u> : Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes	p13
<u>Objectif stratégique 6</u> : Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps	p15
<u>AXE III : PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE</u>	p18
<u>Objectif stratégique 7</u> : Sensibiliser les partenaires du Département	p18
<u>Objectif stratégique 8</u> : Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s	p20
<u>AXE IV : UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES</u>	p24
<u>Objectif stratégique 9</u> : Garantir un accès égal à l'emploi, au sport et à la culture	p25
<u>Objectif stratégique 10</u> : Promouvoir un accès égal à l'espace public	p28
Evaluation et suivi du plan d'actions	p31
Plan d'actions égalité femmes – hommes du Département de la Seine-Saint-Denis : les partenaires des actions	p32
Index des fiches actions	p33



Le Département de la Seine-Saint-Denis mène des politiques ambitieuses en faveur de l'accès aux droits et est le chef de file de l'action sociale sur son territoire, permettant ainsi d'améliorer les conditions de vie de chacun-e.

Au cœur de son combat pour l'égalité sociale, environnementale et pour l'émancipation de tout-e-s les citoyen-ne-s, il a ainsi fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une action spécifique prioritaire. Car malgré les avancées législatives, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas acquise. Les écarts de situation persistent dans la sphère publique comme dans la sphère privée. En outre, les progrès réalisés et le maintien des droits acquis doivent faire l'objet d'une vigilance de tous les instants. L'adage de Simone de Beauvoir reste ainsi d'actualité : « *N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis* ».

Dans ce contexte, la responsabilité des acteur-ric-e-s public-que-s et en particulier des collectivités territoriales est centrale pour que cet objectif d'égalité soit porté à tous les niveaux, du échelon national à l'échelon local. Convaincu que les politiques publiques ne sont pas neutres du point de vue du genre, le Département est pleinement investi dans cette ambition. Les idées reçues, les comportements, les procédures et les méthodes peuvent agir positivement ou négativement sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité n'est pas automatique. La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes doit être l'affaire de toutes et tous. Elle doit être un objectif central de l'ensemble des politiques départementales afin que partout et à tout moment le plafond de verre rencontré par les femmes dans de très nombreux aspects de leur parcours de vie personnel, scolaire et professionnel soit combattu.

C'est pourquoi, le Département a mis en place, en 2015, une délégation à l'égalité femmes – hommes et en charge de l'Observatoire des violences envers les femmes. Dans l'administration, un poste de chargée de mission Egalité femmes – hommes a été créé au sein de la Mission Egalité-Diversité. Carton jaune « *Non au sexisme* », publication d'un guide contre le sexisme au travail, initiatives autour du 8 mars ou encore de la semaine de l'égalité professionnelle sont autant de réalisations permises par l'investissement du Département.

En 2016, il a signé la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, s'engageant alors à construire un plan d'actions concernant l'ensemble de ses politiques publiques ainsi que ses pratiques internes. Ce plan d'action 2019-2021 découle de cet engagement.

Stéphane Troussel,

Président du Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis

L'égalité femmes-hommes : le cadre réglementaire

Les Nations Unies ont organisé quatre conférences mondiales sur les femmes qui se sont déroulées au Mexique en 1975, à Copenhague en 1980, à Nairobi en 1985 et à Beijing en 1995. Cette dernière a marqué un tournant important : la Déclaration et le Programme d'action, adoptés à l'unanimité par 189 pays à l'issue de la conférence, forment un programme pour l'autonomisation des femmes considéré comme le principal document de politique mondiale en matière d'égalité des sexes. Celui-ci fixe des objectifs et des actions stratégiques pour la promotion des droits des femmes et la réalisation de l'égalité des sexes

Au niveau européen, la Charte européenne des droits fondamentaux, signée par les pays membres en 2000, a réaffirmé dans son article 23 l'interdiction de la discrimination et l'obligation de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. En 2010, une Charte des femmes a été signée par l'Union européenne afin de marquer un engagement renforcé, charte concrétisée dans le Pacte européen 2011-2020 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

De ces engagements internationaux et européens découle la conception, reprise par la France, de la politique intégrée d'égalité ou « *gender mainstreaming* ». Elle consiste à prendre en considération, de manière systématique, les différences de situation entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et dispositifs publics, et de prévoir, si nécessaire, des actions ciblées pour corriger les inégalités.

La loi du 12 mars 2012 inscrit, dans ses articles 50 et 51, la présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social couramment appelé « rapport de situation comparée ». L'objectif de ces articles est de documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein d'une collectivité.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et l'article 1^{er} font de l'approche intégrée de l'égalité la règle en matière d'intervention. De plus l'article 61 de cette loi instaure pour les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s, l'élaboration et la présentation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport intègre donc les aspects de l'égalité professionnelle de la loi de mars 2012 et y ajoute l'obligation de recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation), et de fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités.

Enfin, la loi égalité-citoyenneté du 27 janvier 2017 vient renforcer l'approche intégrée dans les textes de lois français.

L'article 201 modifie ainsi l'article L. 1111-4 du code général des collectivités territoriales qui dispose désormais que « *Les compétences en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, de culture, de sport, de tourisme, de promotion des langues régionales et d'éducation populaire sont partagées entre les communes, les départements, les régions et les collectivités à statut particulier.* »

Les inégalités femmes – hommes dans la société : quelques chiffres clés

En dépit des avancées législatives, dans les faits, les inégalités entre les femmes et les hommes sont nombreuses : l'écart de rémunération est en moyenne de 25%, de 18% dans la Fonction publique ; près d'un tiers des femmes travaille à temps partiel (30,1% des femmes contre 8,2% des hommes) dont une partie reste subi. Le travail des femmes est davantage impacté par la vie personnelle : dans la Fonction publique 82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes, 94,5% des agent.e.s en congé parental sont des agentes.

Dans le reste de la société, les inégalités persistent également : les femmes accomplissent 75% des tâches éducatives et domestiques et sont davantage touchées par la précarité, elles représentent par exemple 54% des allocataires du RSA¹.

Elles sont moins visibles et ont moins accès aux postes à responsabilité : seulement 15,3% des 1 000 personnalités les plus médiatisées de 2018² sont des femmes et la part des femmes parmi les expert.e.s, à la télévision et à la radio est de 35%. Elles sont sous représentées dans les emplois de direction (29% dans la fonction publique territoriale). Alors qu'elles sont majoritaires dans les classes préparatoires intégrées elles sont minoritaires dans les grandes écoles ce qui démontre la persistance d'un plafond de verre. De manière générale, elles restent moins bien rémunérées dans toutes les sphères de la vie professionnelle.

Toutes ces inégalités ont, entre autres conséquences, les violences dont sont victimes les femmes. « *La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation* » c'est ce qu'énonce la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite conférence d'Istanbul, ratifiée par la France en 2014. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 219 000 femmes sont victimes de violences conjugales et une femme meurt tous les trois jours

¹ Chiffres clés – édition 2018 – vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

² Classement Edd des personnalités les plus exposées dans la presse française 2018

en France, victime de la violence de son conjoint ou ex-conjoint. 94 000 femmes sont victimes de viol ou de tentatives de viol par an, une femme sur cinq est victime de violence sexuelles et/ ou de harcèlement sexuel au travail³.

Ces chiffres démontrent que les inégalités entre les femmes et les hommes sont nombreuses, multiformes et confirment la nécessité d'une action publique forte.

La construction du plan d'actions

L'objectif de ce plan est de rassembler toutes les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes menées pour renforcer leur cohérence et leur visibilité tout en intégrant les nouveaux enjeux qui se font jour sur ces thématiques.

Pour construire ce plan d'actions, le Département a pu s'appuyer sur deux enquêtes menées en 2017 par la Direction de la Stratégie, de l'Organisation et de l'Evaluation : l'égalité femmes-hommes et les politiques départementales – état des lieux et l'égalité femmes-hommes et les agent.e.s du Département (analyse des représentations, réalités vécues et pratiques des agent.e.s.)

Riches de ce diagnostic complet, la Mission Egalité – Diversité et les directions du Département ont collaboré pour construire ce plan d'actions en transversalité. Les travaux du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes et ceux du Centre Hubertine Auclert ont également été des outils précieux pour la rédaction de ce plan. En outre, ses actions s'inscrivent dans le cadre de partenariats riches et nombreux avec les institutions, villes et les associations du territoire.

Avec ce plan d'actions le Département agit pour que chacune et chacun s'emparent de l'égalité femmes-hommes, que chaque service ait une approche intégrée pour évaluer l'impact d'une action ou politique sur l'égalité entre les femmes et les hommes avant de s'engager dans une démarche ou un projet.

Le plan d'actions est structuré autour de quatre grands axes, eux-mêmes déclinés en dix objectifs stratégiques.

Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre est le premier objectif stratégique de ce plan préalable à la déclinaison de toutes ses actions. La connaissance précise et chiffrée de l'impact de nos politiques publiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes est un pilier fondamental pour analyser construire et ajuster des

³ Source : secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, <https://stop-violences-femmes.gouv.fr/les-chiffres-de-referance-sur-les.html>

politiques publiques pertinentes et efficaces. Ainsi, la création de données genrées sur l'ensemble de nos indicateurs de fonctionnement et de résultats est l'objectif transversal englobant l'ensemble des actions du plan.

Les 4 axes du plan sont les suivants :

- **Une collectivité exemplaire**

Le Département a la responsabilité de présenter et de défendre ses engagements en matière d'égalité femmes-hommes, y compris en son sein. Il s'agit en particulier de mettre en œuvre une politique ambitieuse d'égalité professionnelle au Département et à lutter contre l'invisibilité des femmes dans la communication notamment.

- **La protection et la santé**

Le Département lutte contre les violences faites aux femmes et leur garantit l'accès aux soins et au droit de disposer de leur corps ;

- **La promotion d'une culture de l'égalité en Seine-Saint-Denis**

Le Département s'implique dans la sensibilisation de ses partenaires du Département et des Séquano-Dionysien-ne-s à l'égalité femmes-hommes

- **Un territoire pour tous et toutes**

Le Département doit assurer à chacune et chacun un accès égal à l'emploi, à la culture, aux sports et aux loisirs mais également de porter un discours spécifique sur la question de l'accès à l'espace public.



Si le foyer est le lieu des violences conjugales et intrafamiliales, l'espace public est celui du sexisme

« Ni una menos » scandaient les Argentines, « Time is Up » ont rappelé les Américaines, « Nous Toutes » ont affirmé les Françaises... Les soulèvements des femmes ont révélé que les inégalités et les violences de genre les concernaient toutes et qu'elles en avaient assez. En France, malgré les nombreuses lois en faveur des droits des femmes, le chemin reste long pour l'égalité réelle. Cela requiert la mobilisation de toutes les institutions de l'échelon local au national. Avec ce plan d'actions, le département de la Seine-Saint-Denis prend l'engagement d'amplifier son action avec la mobilisation de tous ses services. L'un des enjeux que nous avons identifiés est d'intégrer la question du genre dans tout nos projets qui impactent l'espace public, car **si le foyer est le lieu des violences conjugales et intrafamiliales, l'espace public est celui du sexisme**. 40% de femmes disent ne pas fréquenter certains lieux publics suite à des manifestations du sexisme, 75% des budgets publics destinés aux loisirs de jeunes profitent aux garçons. Pour ce faire, nous organiserons un colloque « genre et espace public » en 2019 afin de construire un référentiel commun de connaissance et un plan de formation des agent.e.s gérant les aménagements départementaux (parcs, cours de récréation des collèges).

Pascale Labbé

Conseillère départementale déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes et en charge de l'Observatoire des violences envers les femmes

- **Objectif stratégique 1 : Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre**

Connaître, analyser et suivre les évolutions de la situation des hommes et des femmes permet de guider l'action politique et d'évaluer les politiques mises en œuvre. C'est seulement à partir de données genrées que l'on pourra analyser les politiques publiques portées par le Département et identifier les éventuelles actions correctives à mener. **Créer de la donnée genrée et analyser les données au prisme du genre** est une action indispensable pour faire avancer l'égalité femmes-hommes.

Ainsi le Département s'engage à ce que les données produites par les services soient genrées et que ce critère soit pris en compte dans leur analyse. Si aucune donnée genrée n'existe sur une thématique, il conviendra donc qu'elles soient collectées.

Le Département produira à la fois des données quantitatives et qualitatives qui seront exploitées de manière systématique par tous les services.

Cette analyse portera aussi sur le public des événements organisés par le Département. Des statistiques genrées de fréquentation seront produites et analysées. Pour cela un système de collecte sera mis en œuvre (feuille d'émargement pour les événements systématiquement) en s'attachant à recueillir une donnée de et les intégrer dans les éléments de bilan de l'action du service qui sont réalisés annuellement.

La collecte et l'analyse de ces informations permettront dans un second temps de faire évoluer les événements si une disparité dans les publics est constatée.

AXE I : UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE

Le Département se doit de tendre à l'irréprochabilité en tant qu'employeur. Il amplifiera ses actions en faveur de l'égalité professionnelle et de lutte contre les violences faites aux femmes au travail. Le Département doit également être exemplaire dans sa communication et dans la manière dont il intervient et se présente auprès des habitant-e-s du territoire, des partenaires avec lesquels il travaille et avec les autres institutions. L'égalité entre les femmes et les hommes se joue également dans la présence et la visibilité des femmes, le Département doit faire preuve renforcer ses actions sur ce point et permettre de combler les écarts de représentation, quand ils existent, entre les femmes et les hommes.

- **Objectif stratégique 2 : Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail**

Renforcer l'égalité professionnelle au sein du Département.

En mars 2016, un protocole d'accord, comportant 50 actions, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis a été signé entre le Président du Conseil départemental et les Organisations syndicales. L'état d'avancement de ce protocole est significatif puisque 68% des actions sont réalisées ou récurrentes. Le Département a décidé de poursuivre cette démarche en travaillant à une deuxième version de ce protocole à l'horizon 2019 en ajoutant de nouvelles actions à mettre en place comme par exemple : une campagne interne de testing dans les recrutements, un don de jours de congés pour les femmes victimes de violences ou encore une analyse d'impact de la mise en place du RIFSEEP.

Une action volontariste en matière de formation sera mise en œuvre. Le plan de formation de la collectivité prévoit déjà des formations spécifiques qui se dérouleront dès 2019 (formation pour une communication sans stéréotype de sexe, formation d'accompagnement à la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité femmes – hommes dans les politiques publiques etc.) Ce plan de formation sera agrémenté d'une formation généraliste sur l'égalité entre les femmes – hommes proposée à l'ensemble des agent-e-s dès 2020.

En cohérence avec ses actions en faveur de l'égalité professionnelle d'une part, et sa démarche diversité d'autre part, le Département candidate dès 2019 au Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes également délivré par l'AFNOR. Cette labellisation permettra une évaluation externe des actions mises en œuvre dans une

dynamique d'amélioration continue et sera un levier supplémentaire pour mobiliser l'ensemble des directions sur le sujet.

Lutter contre les violences faites au travail

Fidèle à son double engagement en faveur de l'égalité professionnelle contre les violences faites aux femmes (notamment à travers l'action de l'Observatoire des violences faites aux femmes), le Département s'est saisi depuis 2018 de la question des violences faites aux femmes au travail. Ainsi une note datée de septembre 2018 sur « Le rôle des encadrant.e.s dans la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au Département de la Seine-Saint-Denis » a été adressée à tous les encadrant.e.s du Département. Cette note est une première pierre aux actions volontaristes que le Département mènera en la matière.

Ainsi un protocole de lutte contre les violences faites aux femmes au travail sera adopté dès 2019. Construit en transversalité entre la Mission Egalité – Diversité, l'Observatoire, la Direction de la Gestion du Personnel et la Direction des Relations Sociales, il permettra de faire connaître les dispositifs internes de prévention, de protection des victimes potentielles et de sanction des auteur.rice.s.

Le Département mènera également un travail de sensibilisation et de formation des encadrant.e.s au repérage et au traitement des situations de violences sexuelles au travail. Après une première intervention réalisée en janvier 2019 auprès des directeur.rice.s, l'AVFT animera dans le courant de l'année de nouvelles séquences de formation.

- **Objectif stratégique 3 : Intégrer l'égalité femmes-hommes dans la communication et la présentation du Département**

Appliquer la charte du Haut Conseil à l'Egalité

Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes est l'institution nationale consultative indépendante chargée de la protection des droits des femmes et de la promotion de l'égalité des sexes. Il a produit une charte « *pour une communication publiques sans stéréotype de sexes* » que le Département a signée le 8 mars 2018. La collectivité s'est ainsi engagée à respecter et mettre en œuvre les dix recommandations spécifiées comme : éliminer toutes expressions sexistes, accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions, utiliser l'ordre alphabétique dans une énumération, ne pas réserver les questions sur la vie personnelle aux femmes, veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes, ...

La langue française témoigne et participe de la construction, de l'intériorisation et de la perpétuation d'inégalités et de stéréotypes de sexe. Pour faire véritablement changer les mentalités, il faut agir sur ce par quoi elles se structurent : le langage. Le Département a donc **adopté l'écriture inclusive**. Dans une note diffusée le 20 septembre 2018 à toutes les directrices et tous les directeurs il est demandé d'avoir recours à la double-flexion (utiliser un mot au féminin et au masculin), au point médian (utiliser un signe typographique pour inclure les deux genres dans un seul mot), ou utiliser un mot épïcène (dont la forme ne change pas entre le masculin et le féminin pour remplacer un mot genré), a minima, dans les titres des rapports et les titres des chapitres présentés sur webdelib'. Tous les documents ne prenant pas en compte cette disposition seront refusés par le Secrétariat Général.

Le Département **formera tous les agent-e-s de la Direction de la communication et les référent-e-s communication des directions à l'égalité femmes-hommes d'ici fin 2019**. L'objectif est de faire de la lutte contre les stéréotypes un réflexe chez ces acteur-trice-s de la communication publique et que cela s'inscrive dans la durée. Cette formation permettra par exemple qu'ils-elles s'assurent de la diversité des représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles sociaux prédéfinis.

Promouvoir la mixité au sein du Département

Les effectifs du Département sont composés à 75% de femmes et les proportions d'hommes et de femmes sont fortement polarisées selon les filières. Les femmes représentent ainsi 97,74 % des effectifs des filières sociales et médico-sociales, 84,59 % de la filière administrative et 51,14 % de la filière technique. La question de la mixité est donc un enjeu important pour le Département qui s'engage à **faire de la mixité un impératif pour toute constitution d'une équipe projet** (projets d'aménagements voirie, d'assainissement, de parcs, de travaux, de réorganisation, ...). La mixité s'entend ici par la présence d'au moins un-e représentant-e de chaque sexe au sein de chaque équipe, dans la mesure du possible. Cette action, déjà mise en place par la Direction de la Voirie et des Déplacements, sera élargie à toutes les directions dès que cela sera possible. Cela permettra que, dès la constitution d'une équipe, se pose la question du genre et d'assurer une diversité de représentations et d'appréhension du réel et des enjeux.

Une attention particulière sera portée à l'étude de la mixité dans l'encadrement pour identifier d'éventuels biais genrés dans les différentes filières.

De même, le Département fera **de la mixité un impératif pour chaque événement** qu'il organise et s'assurera que pour chaque prise de parole, colloques, table-ronde,

conférence, la mixité des intervenant.e.s soit la règle quelque soit le sujet abordé. Cette action est importante pour que les femmes comme les hommes soient inclus.e.s et représenté.e.s. Pour les événements dont il est partenaire, le Département interrogera les organisateur-trice-s sur la mixité des intervenant.e.s. Lors de ces événements, il conviendra de veiller à l'égalité de traitement des intervenant.e.s (en terme de temps de parole, de présentations liminaires, etc...).

- **Objectif stratégique 4 : Rendre les femmes visibles dans les politiques publiques**

- Donner de la visibilité aux femmes

- En France, les rues qui portent le nom d'une personnalité portent le nom d'un homme dans 97% des cas. Ce chiffre est un exemple de l'invisibilité des femmes, notamment dans l'espace public, et tendrait à faire croire que seuls des hommes marquent l'histoire et mériteraient d'être célébrés. Le Département construit et gère des équipements portant un nom. **Chaque nouvel équipement portera le nom d'une femme** afin de rendre hommage à des femmes qui créent, font et sont sources d'inspiration. Ainsi depuis 2004 tous les nouveaux collèges inaugurés portent le nom de femmes illustres ; en 2018 ont été ouverts les collèges Germaine-Tillion (Livry-Gargan), Sólveig-Anspach (Montreuil) et Gisèle-Halimi (Aubervilliers). Cette mesure sera étendue aux nouveaux équipements : crèches, gymnases, etc....

AXE II : PROTÉGER ET SOIGNER

Il ne peut y avoir d'égalité entre les femmes et les hommes tant que les femmes seront victimes de violences en raison de leur sexe. Avec son Observatoire, le Département est à la pointe de ce combat et n'a de cesse d'imaginer de nouveaux outils pour protéger les femmes et les accompagner.

Ces derniers, une prise de conscience autour de formes de violences qui existaient mais qui n'étaient pas identifiées comme telles ont également été révélées comme les violences sexistes et sexuelles lors de grands événements ou les violences gynécologiques et obstétricales, contre lesquelles le Département agit également.

Au-delà du sujet crucial que sont les violences, la collectivité s'engage à donner aux femmes accès aux soins et à la prévention en soutenant des actions sur tout le territoire.

- **Objectif stratégique 5 : Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes**

- L'Observatoire des violences envers les femmes : un travail exemplaire à poursuivre

L'Observatoire des violences envers les femmes développe, avec ses partenaires, **des dispositifs innovants pour protéger les femmes** : le téléphone portable d'alerte pour les femmes en très grand danger, les consultations de psycho-traumatologie, le protocole de mise en œuvre de l'ordonnance de protection des femmes victimes de violences, l'accompagnement protégé des enfants, le protocole de prise en charge des enfants orphelins suite à un féminicide, les bons taxis, "un toit pour elle", la lutte contre les mariages forcés etc.

En 2018 l'Observatoire a travaillé sur deux projets qui verront le jour en 2019 :

- le « Logement passerelle » dont l'objectif est d'utiliser les logements vacants, dont le Département est propriétaire, initialement destinés aux directrices et directeurs de crèches. Ces logements inoccupés seront mis à disposition de femmes résidant dans des centres d'hébergements et prêtes au relogement ;
- le « Lieu d'accueil pour jeunes filles et jeunes femmes de 15 à 25 ans » : il a été conçu avec différents partenaires de l'Observatoire des violences envers les femmes et est géré par l'association « FIT une femme un toit ». Ce lieu sera expérimenté pour une période de trois ans. En fonction des résultats obtenus, il pourra être pérennisé et constituer un modèle pour le développement de structures identiques sur l'ensemble du territoire.

L'efficacité de ces dispositifs repose sur les synergies que l'Observatoire a initiées avec l'ensemble des acteur-trice-s qui interviennent auprès des femmes victimes de violences et de leurs enfants. **La formation des professionnel-le-s, notamment du Département, au repérage des violences est une des missions de l'Observatoire.** Il élabore des supports et des formations spécifiques, qu'il propose à l'ensemble des professionnel-le-s qui interviennent sur ces thématiques. Avec ses partenaires, il forme chaque année 6 000 d'entre eux-elles pour construire une culture commune de lutte contre les violences.

L'Observatoire des violences envers les femmes a obtenu **le Label « Expertise territoriale internationale »** du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères pour ses compétences et savoir-faire particuliers. Ce label qui reconnaît l'expertise de l'Observatoire en matière de lutte contre les violences faites aux femmes permet la prise en charge des missions exploratoires dans les collectivités étrangères potentiellement partenaires et de développer des coopérations avec des collectivités étrangères.

o Lutter contre les violences faites aux femmes lors de grands rassemblements

Les événements qui rassemblent un public nombreux comme les festivals ou les concerts sont souvent le lieu de violences sexistes voire sexuelles pour les femmes qui font partie du public. Afin de faire de la prévention et lutter contre ce phénomène le Département incitera **à la présence sur place d'une association qui lutte contre les violences.** Un stand dédié à ce sujet permettra de sensibiliser le public et de jouer un rôle d'écoute et de signalement lors de grands événements organisés par le Département (ou d'événements dont il est partenaire). De même lors de la mise à disposition d'espaces appartenant au Département, intégrer ces éléments en obligeant les organisateurs-trices à diffuser des messages spécifiques contre les violences faites aux femmes.

En France, la prostitution est interdite et les clients peuvent être poursuivis comme le précise la loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées. L'organisation de grands événements, où un public nombreux, en majorité masculin et issu de pays à la réglementation diverses en la matière ont souvent pour conséquence l'augmentation de la demande prostitutionnelle. En 2024 le Département de la Seine-Saint-Denis va accueillir sur son territoire de nombreuses épreuves des jeux olympiques et paralympiques, il **sensibilisera le grand public contre la prostitution**, en faisant notamment un rappel de la loi française. Pour cela il collaborera avec l'Amicale du Nid et le Mouvement du Nid, associations qu'il subventionne et qui mène des actions sur le territoire.

- Sensibiliser les professionnel-le-s aux actes sexistes lors des suivis gynécologiques et obstétricaux

En juin 2018 le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes a rendu un rapport « **les actes sexistes durant le suivi gynécologique et obstétrical, des remarques aux violences, la nécessité de reconnaître, prévenir et condamner le sexisme** » qui, aux côtés de paroles de victimes, propose un certain nombre de recommandations. **Ce rapport sera présenté d'ici la fin de l'année 2019 aux professionnel-le-s** du Département qui interviennent sur ce sujet, notamment les personnes qui travaillent en Protection Maternelle Infantile, afin de les sensibiliser à cette thématique.

- **Objectif stratégique 6 : Garantir l'accès aux soins et le droit de disposer de son corps**

- Garantir l'accès aux soins et à la prévention

Toute personne ou famille, quel que soit son statut, son âge, sa nationalité, ses difficultés, peut être reçue au service social dont les circonscriptions couvrent tout le territoire. L'assistant-e de service social informe, oriente, facilite l'accès aux droits pour une autonomie et une meilleure insertion. Ce travail est mené en lien avec les partenaires du territoire. Si chacun-e est accueilli-e, **le service social accorde une attention plus particulière aux publics fragilisés notamment les jeunes mères isolées** afin de leur proposer écoute, soutien, orientation, activités culturelles.

Le Département est engagé dans la promotion de la santé sexuelle grâce à son Centre Gratuit d'Information de Dépistage et de Diagnostic (CeGIDD) des infections par le VIH, hépatites virales et IST situé et à Bobigny. Il dispose également de quatre antennes à Saint-Denis, Montreuil, Aulnay et Montfermeil. En parallèle, le Département, par ses missions obligatoires, déploie des centres d'éducation et de planification familiale (CPEF) sur son territoire, dont les missions sont proches mais davantage centrées autour de la contraception. Pour une approche plus globale de la santé sexuelle, la Direction de la Prévention et de l'Action Sociale et la Direction de l'Enfance et de la Famille s'engagent dans un rapprochement encore plus étroit de leurs missions pour obtenir l'agrément du CeGIDD en centre de planification ou d'éducation familiale (CPEF). Dans le cadre de ce projet, le CeGIDD mettra en place une consultation hebdomadaire de gynécologie et un-e conseiller-ère conjugal-e sera présent-e régulièrement au sein du CeGIDD pour rencontrer les personnes qui le souhaitent. Cet agrément permettra **de proposer aux femmes une offre globale de santé sexuelle** en renforçant l'information autour des méthodes de

contraception et de la prévention des grossesses non désirées au sein du CeGIDD et facilitant leur parcours de santé.

Les données disponibles concernant la population handicapée au niveau national comme au niveau départemental sont peu nombreuses. Mais pour la reconnaissance du handicap, les études menées par le Haut conseil à l'égalité montrent que les femmes handicapées sont moins bien reconnues. En 2008, la proportion de personnes handicapées « au sens large » est très proche chez les femmes et les hommes (5 millions d'hommes et 4,9 millions de femmes) mais ces derniers bénéficient plus souvent d'une reconnaissance administrative du handicap : 1,4 million d'hommes contre 1,1 million de femmes. Ainsi, 44 % des personnes handicapées ayant une reconnaissance administrative sont des femmes⁴. Pour étudier la situation des femmes handicapées au Département, la Maison Départementale des Personnes Handicapées travaillera à la production de données genrées. Le Département **travaillera à une meilleure visibilité des femmes porteuses de handicap** en s'assurant notamment qu'un traitement paritaire du handicap soit la règle : mettre en avant autant d'hommes que de femmes, de garçons que de filles dans les outils de communication, que ce soient ceux en direction des personnes porteuses de handicap mais également ceux destinés au grand-public.

La question de la dépendance doit être également abordée sous le prisme du genre. D'une part, car la prise en charge des personnes dépendantes (handicapées, en perte d'autonomie) est une affaire de femmes. La très grande majorité des aidants sont des aidantes puisque les études indiquent que les femmes représentent entre 2/3 et 75% des aidant-e-s. D'autre part, lorsque les femmes deviennent elles-mêmes dépendantes, elles trouvent moins d'aide au sein de la cellule familiale et ont de plus grandes difficultés à financer leur propre prise en charge. Elles sont par ailleurs plus touchée par le risque de dépendance au regard de leur espérance de vie plus longue. Le Département s'emparera donc de cette double problématique encore trop peu explorée par les politiques publiques.

- o Créer des partenariats avec les associations luttant pour les droits des femmes sur le territoire

De nombreuses associations travaillent en Seine-Saint-Denis à la promotion des droits des femmes et de l'égalité, à la lutte contre les violences sexistes. **Le Département soutient les projets menés par ses partenaires, relais sur le territoire.**

Plusieurs associations ont des actions diverses en direction des Séquano-dionysiennes : proposer des permanences pour les accompagner dans leurs démarches et faire valoir leurs

⁴ Source : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

droits dans les domaines juridique, professionnel, économique, social ; organiser des groupes de paroles ; apporter un soutien psychologique ; réaliser des actions de prévention sur les conduites à risque ; lutter contre les discriminations sexistes.

AXE III : PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE

Le Département a fait de la sensibilisation le cœur de sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes avec deux publics distincts : ses partenaires, prestataires, associations d'un côté, les usager-ère-s et le grand public de l'autre. L'ambition est de faire prendre conscience des stéréotypes sexistes et de leurs impacts en soutenant des projets qui promeuvent l'égalité femmes-hommes et en formant les acteur-trice-s.

- **Objectif stratégique 7 : Sensibiliser les partenaires du Département**

- Intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes dans tous les documents contractuels et directeurs

Les schémas et les plans sont des outils qui structurent les politiques publiques conduites par les services du Département. Afin de communiquer sur les engagements de la collectivité en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, il est proposé que ces documents **intègrent une présentation de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Il en sera de même pour les documents destinés aux partenaires comme les appels à projets et les conventions.

Des supports de présentation de cette politique seront également mis à disposition des services pour qu'ils soient présentés ou envoyés aux partenaires et systématiquement adressés aux nouveaux partenaires.

- Faire de la commande publique un outil pour promouvoir l'égalité femmes-hommes

Dans chaque dossier qu'un prestataire télécharge pour répondre à un appel d'offre du Département, il est fait mention de la charte diversité qui est consultable sur le site internet www.seinesaintdenis.fr. Tout prestataire répondant à un appel d'offre s'engage à la respecter. Pour aller plus loin dans cette démarche de **sensibiliser les partenaires dès un appel d'offre** à la lutte contre les discriminations et à l'égalité entre les femmes et les hommes, la charte constituera une pièce à part entière du dossier consultatif des entreprises (DCE).

Il en va de la responsabilité du Département de contractualiser avec des prestataires qui garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes et offrent des conditions de travail dignes, dans le respect des règles de la commande publique. Le Département peut également utiliser les marchés publics pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les

hommes c'est ce qu'il a fait dans son marché marché hôte-sse, utilisé pour l'organisation d'événements. **Dans ce marché la parité a été imposée au prestataire titulaire du marché.** Ainsi, si la commande est de quatre personnes pour gérer l'accueil lors d'une manifestation, deux femmes et deux hommes sont affectés à cette mission.

De même pour le marché ménage, la Direction des Bâtiments et de la Logistique qui pilote ce marché, a réfléchi aux horaires qu'elle impose à son prestataire. En effet, les métiers de ménage sont majoritairement assumés par des femmes qui subissent les horaires décalés puisque leurs missions s'effectuent dans des locaux inoccupés : tôt le matin ou tard le soir, ce qui peut être une source de difficulté ou de précarité. Le nouveau marché passé en 2018 a assoupli les contraintes horaires en permettant le travail en journée pour les parties communes. L'objectif attendu est **de moins pénaliser les travailleur-euse-s, un bilan sera réalisé à la fin de l'année 2019.**

Enfin une action envisagée par la Direction de la Commande et de l'Achat Publiques est de travailler un futur marché incluant **une clause obligatoire de non discrimination et intégrerait donc la question de l'égalité Femmes-Hommes.** Ainsi si deux prestataires se trouvaient à égalité après l'examen de leur proposition, ils pourraient être départagés par les réponses qu'ils auraient apportées sur leur engagement dans la lutte contre les discriminations, notamment sur le critère du sexe et pour leurs actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Proposer des sensibilisations et formations sur la thématique égalité femmes-hommes

Le Département a en charge de la formation des assistant-e-s maternel-le-s. Pour lutter contre les stéréotypes qui se mettent en place très tôt chez les tout-petits, il a été décidé d'**intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans la formation faite aux assistant-e-s maternel-le-s**, à la fois dans la formation initiale (dispensée par le Département) et la formation après deux ans d'activités (dispensée par des organismes privés).

A l'occasion du colloque organisé par le service du sport et des loisirs en 2011 intitulé « le sport au féminin en Seine-Saint-Denis », il était apparu que la place des femmes au sein du mouvement sportif était trop souvent marginale. Pour faire évoluer cette situation le Département a décidé de former le milieu sportif, en commençant par les clubs qu'il subventionne. En partenariat avec le Comité Départemental Olympique et Sportif 93, **une offre de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes en direction des différentes**

composantes du mouvement sportif (pratiquant·e·s, dirigeant·e·s, bénévoles, entraîneur·euse·s, encadrant·e·s) va être élaborée.

Le programme « *La mixité dans l'emploi c'est possible* », a pour objectif de **sensibiliser des professionnel-le-s de l'insertion à l'égalité entre les femmes et les hommes** et plus spécifiquement à la diversification des choix professionnels. Il s'organise en deux temps : une formation à la mixité dans l'emploi afin d'influencer positivement leur approche parfois genrée des projets professionnels des bénéficiaires accompagné·e·s ; une participation au Club Mixité fruit d'un partenariat avec la Cité des Métiers. C'est un lieu d'échange et de parole autour des questions d'égalité professionnelle, qui apporte un appui méthodologique et technique et qui accueille aussi des expert·e·s pour des interventions sur des thèmes spécifiques aux questions d'égalité professionnelle.

Le dispositif "*Accueil des Collégiens Temporairement Exclus*" ACTE est le fruit d'une collaboration entre le Département et ses partenaires et s'adresse à l'ensemble des collégien·ne·s de la 6ème à la 3ème en situation d'exclusion temporaire de leur établissement. Il s'agit de proposer un lieu d'accueil et une prise en charge éducative des élèves par des intervenant·e·s qualifiés. La Direction de la Jeunesse et de l'Education ayant constaté que le harcèlement, notamment en ligne, était un motif récurrent d'exclusion des garçons, a décidé de **sensibiliser les professionnel-le-s accompagnant les élèves exclu·e·s au cybersexisme**. Une conférence d'une journée a été organisée en janvier 2019 pour les soixante-dix acteur·trice·s de ce dispositif.

- **Objectif stratégique 8 : Sensibiliser les Séquano-dionysien-ne-s**

- Soutenir des projets questionnant le genre et les stéréotypes sexistes

Les enfants intègrent très tôt la notion de genre, ce qui est « masculin » ou « féminin » grâce à l'observation de leur environnement, que ce soit à travers les objets que l'on met à leur disposition ou par l'observation des activités effectuées par tel ou tel sexe. Les crèches constituent un lieu privilégié pour développer une culture de l'égalité auprès des tout-petits. Beaucoup d'aspects peuvent être mobilisés pour lutter contre les stéréotypes : motricité, gestion des émotions, activités et jeux, usage du corps, usage des vêtements, littérature enfantine... Trop souvent encore les petites filles sont moins stimulées dans les activités collectives que les garçons, tandis que leur apparence attire plus l'attention des adultes. **La crèche Bourdarias à Saint-Ouen** a mené des actions innovantes sur cette thématique. **Le projet est de modéliser cette expérimentation**, de consigner les actions

menées, les éléments d'évaluation et les freins éventuels rencontrés afin de pouvoir proposer aux autres crèches volontaires un déploiement de ce dispositif.

Les parcours Culture et Art au Collège (CAC) en participant à l'éducation artistique, culturelle et scientifique, ont pour ambition de contribuer à l'ouverture culturelle des collégien-ne-s. Ils doivent leur permettre de comprendre les processus de création d'un œuvre et les aider à développer leur regard critique. Conçus par des artistes et des structures culturelles en partenariat avec le corps enseignant, le dispositif correspond à un parcours de quarante heures tout au long d'une année scolaire. La Direction de la Culture du Sport du Patrimoine et des Loisirs **accorde une attention particulière aux projets CAC qui questionnent les sujets d'égalité filles-garçons** afin que plusieurs un des projets retenus aborde cette thématique. De plus les propositions qui traiteront de ce sujet se verront attribuer un demi-point de bonus lors de la notation de leur candidature.

La Direction de l'Education et de la Jeunesse du Département est régulièrement sollicitée par les chef-fe-s d'établissement de collège pour intervenir suite à des incidents causés par des garçons, élèves ou anciens élèves : intrusions, dégradations, affrontements et violences. Pour combattre ces phénomènes le Département a choisi **d'expérimenter dans deux collèges de la ville de Saint-Denis un programme éducatif afin de contribuer à la diminution de normes et de conduites virilistes**. L'ambition est de sensibiliser les élèves, leurs parents et la communauté éducative aux enjeux de dominations, aux raisons du recours à la violence et aux stéréotypes genrés.

La prostitution des jeunes filles, notamment des collégiennes, et le développement de pratiques pré-prostitutionnelles est un enjeu important identifié par le Département. Afin de prévenir ces pratiques et de répondre aux demandes de soutien de collèges de plusieurs communes, qui alertent sur l'augmentation du phénomène, le Département a décidé d'accompagner les établissements dans la mise en place d'outils de prévention adaptés. Pour cela, **des sensibilisations des professionnel-le-s, des parents d'élèves et des collégien-ne-s sont proposées aux collèges demandeurs**. L'objectif est d'ouvrir en classe des espaces de parole pour que les élèves soient écouté-e-s par des adultes formé-e-s et puissent poser toutes leurs questions sur la sexualité. Les établissements autorisés par l'aide sociale à l'enfance accueillent également des jeunes filles exposées à ce genre de pratiques à risque, et seront inclus dans l'action.

« *Jeunes contre le sexisme* » est un dispositif de prévention des comportements sexistes à destination des collégiennes et collégiens du Département. Le projet a vu le jour

en 2007 à l'initiative de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes en partenariat avec la Direction de l'Education et de la Jeunesse et l'Education Nationale. Sa vocation est de sensibiliser les élèves de 4^e ou 3^e à la problématique du sexisme au quotidien, que ce soit en milieu scolaire ou dans la sphère privée et familiale. Le dispositif se déroule en deux temps distincts : une phase de sensibilisation (représentation de théâtre-forum, concert de slam, etc...) puis un temps d'information. Lors de la seconde phase, les élèves volontaires mettent à profit ce qu'ils-elles ont appris pour produire des supports destinés à alerter leurs camarades. Chaque année, une séance de restitution des projets est organisée. **Le Département continue de soutenir « Jeunes contre le sexisme »** : pour l'année scolaire 2018-2019 ce sont 25 collèges qui participent au dispositif.

Les centres de planification et d'éducation familiale sont gérés par le Département et propose aux Séquano-dionysien-ne-s un accueil et des consultations médicales sur des thématiques variées comme la sexualité, la contraception, le suivi gynécologique, l'interruption volontaire de grossesse (IVG), le dépistage des Infections sexuellement transmissibles (IST) et du VIH, les violences sexuelles, les mariages forcés, les mutilations sexuelles féminines.

Dans le cadre de leurs missions, les professionnel-le-s de ces centres **interviennent également dans les collèges et lycées du Département pour sensibiliser les jeunes aux questions d'égalité entre les filles et les garçons, de sexualité et de contraception et de sexisme.**

- Agir sur la question de l'orientation des collégiennes

Les filles connaissent moins de difficultés scolaires que les garçons, elles poursuivent des études plus longues et plus de 45% d'entre elles obtiennent un diplôme d'enseignement supérieur contre 37 % seulement des garçons⁵. Cependant cette réussite scolaire des filles ne se traduit pas dans l'orientation et le choix des spécialités. En 2011, les filles ne représentent que 40 % des élèves des terminales scientifiques, un mince progrès : elles étaient 38 % en 2005.⁶ Donner de l'assurance aux filles, les encourager à s'engager résolument dans des études scientifiques et technologiques et lutter contre l'auto-censure et l'orientation genrée constituent autant de défis à relever pour le système éducatif.

La Direction de l'Education et de la Jeunesse a mis en place deux programmes afin de présenter aux collégiennes des carrières vers lesquelles elles ne s'orientent pas naturellement pour ouvrir leurs possibilités.

⁵ Filles et garçons sur le chemin de l'école, Ministère de l'Education Nationale, 2013

⁶ Idem

Le premier est **un parcours de découverte des « métiers de l'aérien et de l'aéronautique »** via l'opération « Féminisons les métiers de l'aéronautique », portée par Air Emploi, qui vise à inciter les filles à s'intéresser aux filières aéronautiques. Les candidates au concours « Féminisons les métiers de l'aéronautique » présentent une œuvre d'art lors du Salon international de l'aéronautique et de l'espace de Paris-Le Bourget.

Le second est **le dispositif Wi-filles** du Club FACE 93 soutenu par le Département depuis sa création issu du constat que trop peu de filles choisissent les filières informatiques et techniques alors que ce sont des filières porteuses. Il s'agit de faire découvrir ces métiers à toutes et tous en expliquant et démontrant que garçons comme filles peuvent s'intéresser aux ordinateurs. Par exemple des collégiennes ont pu être initiées pendant une matinée par Finastra, un éditeur de logiciels financiers, au codage informatique.

Enfin, grâce à **la plateforme stage de 3e mise en place par le Département, l'accès à un stage sans discrimination de genre est garantie** par un système de candidature anonyme. Ainsi le-la recruteur·trice ne peut choisir un garçon plutôt qu'une fille.

AXE IV : UN TERRITOIRE POUR TOUS ET TOUTES

L'égalité entre les femmes et les hommes se joue aussi dans un accès non différencié à l'emploi, au sport et à la culture, mais aussi à l'espace public. Si des politiques publiques sur ces thématiques ne sont pas pensées avec le prisme du genre, le risque est grand qu'au final, elles favorisent les hommes.

Chaque femme et chaque homme peut exercer le métier qu'elle/il souhaite, mais dans les faits beaucoup de métiers sont genrés. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers relevant du soin ou de l'aide aux personnes qui sont souvent moins rémunérateurs que les métiers nécessitant des compétences techniques, en majorité assurés par des hommes. Cette répartition genrée des métiers est une des causes des inégalités de salaire entre femmes et hommes, il est donc très important de promouvoir une plus grande mixité des métiers.

Les différences constatées dans les pratiques sportives des filles et des garçons démontrent que le sport est toujours très valorisé pour les garçons et moins prioritaire pour les filles. Ce constat est notamment visible dans les budgets consacrés par les familles pour les activités sportives de leurs enfants. Dans les familles dont le revenu est inférieur à 1 830 € par mois, 45 % des filles et 75 % de garçons pratiquent une activité physique et sportive. Chez les dirigeant-e-s, l'évolution existe mais reste très lente : en 2012, on comptait seulement 11 femmes sur 117 président-e-s de fédérations sportives contre 6 en 2005⁷. Pour sa part, le Département est moteur sur cette thématique puisqu'il organisait par exemple en 2011 un colloque « le sport au féminin en Seine-Saint-Denis ». L'objectif de favoriser l'accès à la pratique sportive de toutes et tous reste une préoccupation majeure.

Alors que l'on pourrait croire que le secteur est avant-gardiste en la matière, le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes reste encore peu abordé par le monde culturel. Le Département s'engage à investir ce champ d'action.

Enfin la liberté des femmes à occuper l'espace public à toute heure du jour et de la nuit et à égalité avec les hommes reste à conquérir. Cet enjeu émergent dans les politiques d'égalité femmes-hommes est pris en compte par la collectivité. Lorsque l'on parle d'espace public, il ne faut pas considérer que la rue : il se définit comme l'espace ressortissant strictement à la sphère publique, c'est-à-dire tout espace n'appartenant pas à une «

⁷ Chiffres clés Egalité femmes – hommes du Ministère des Droits des Femmes

personne morale de droit privé ». Les compétences du Département fait qu'il intervient sur de nombreux espaces publics : la voirie, les parcs départementaux, les cours des collèges, les gymnases, les lieux culturels, les transports en commun. L'enjeu de l'accès des femmes à l'espace public est donc très important pour la collectivité dont découlent les actions suivantes.

- **Objectif stratégique 9 : Accès égal à l'emploi, au sport et à la culture**

- Faciliter l'accès à l'emploi

C'est cet objectif que poursuit le Département quand il développe des **modules de parcours sécurisés vers l'emploi pour attirer des femmes sur des métiers majoritairement assumés par des hommes et inversement**, en collaboration avec des entreprises sensibles à la question de l'égalité professionnelle ou en demande de plus de mixité professionnelle. Quatre modules existent aujourd'hui : « C'est tout k'Hommes » qui encourage l'accès d'un public masculin aux métiers de la petite enfance via la découverte des métiers, des informations collectives sur la question du genre et un accompagnement vers la formation ; « Les femmes au vert » qui propose des visites d'entreprises et de découverte du métier de paysagiste à un public féminin ; « Elles fibrent ! » : une passerelle Formation/Emploi dont l'objectif d'opérer une mutation systémique du secteur dont les entreprises sont très demandeuses de femmes techniciennes en fibre optique pour apporter de la mixité dans un milieu très masculin ; et « Watt Elle's » : une autre passerelle Formation/Emploi à destination de femmes pour qu'elles s'orientent vers un Bac Pro métiers de l'électricité et ses environnements connectés en alternance. Le Département s'engage par ces passerelles à développer la mixité dans l'emploi avec des partenaires sensibilisés à cette thématique.

Pour les femmes qui cherchent un emploi la garde des enfants peut être un frein à leur insertion si c'est elles qui en ont la charge. C'est pourquoi la Direction de l'Enfance et de la Famille a élaboré avec la Caisse d'Allocation Familiale le dispositif « fais-moi une place ». C'est une plateforme gérée par l'association SFM AD qui fait le lien entre des mères en insertion qui accèdent à une formation ou à un emploi et qui ont besoin d'un mode d'accueil temporaire et des places d'accueil disponibles en crèche ou auprès d'assistant-e-s maternel-le-s. L'objectif du Département en construisant et finançant ce dispositif est de **s'assurer que le mode d'accueil ne soit pas un frein supplémentaire à l'obtention d'un emploi ou d'une formation pour les femmes.**

○ Promouvoir et favoriser la pratique sportive féminine

La politique sportive du Département consiste à accompagner les clubs conventionnés dans leurs projets de développement de leur discipline.

Ainsi, dans le cadre des projets de territoire, **le Département soutient les comités départementaux et les clubs qui mènent des projets** globaux dans lesquels la promotion et **le développement de la pratique féminine**, sous toutes ses formes, est un axe prioritaire. Le Département apporte également son soutien aux déplacements et manifestations. Ce type de subvention est plafonné, plafond qui peut être modulé si un club mène une action à destination des filles/femmes ou sur la thématique du handicap par exemple.

Mettre en avant les sportives de haut-niveau du territoire afin qu’elles servent de rôle-modèle auprès des jeunes filles, les incitant à s’inscrire dans un club, est un autre objectif de la politique sportive départementale. Pour cela, il utilisera ses supports de communication. Ces sportives seront également mises en avant lors de réunions de professionnel-le-s.

De manière plus large, la place des femmes dans le mouvement sportif est un enjeu à considérer dans toutes ses dimensions. La représentation des femmes doit être encouragée à tous les niveaux de leur intervention dans le mouvement sportif : en tant que pratiquantes, bénévoles, entraîneuses ou encore dirigeantes.

En 2019, **la Coupe du monde de football féminin** se déroulant en France, il est important de **saisir cette occasion pour promouvoir la pratique sportive féminine**, d’autant plus que cette compétition fera l’objet d’une exposition médiatique considérable. Malgré l’absence de matchs sur le territoire, le Département soutiendra plusieurs initiatives : « Art et Sport » qui allie l’association Gongle et le Nouveau Théâtre de Montreuil, autour de la reprise du spectacle « Footballeuses » ; le projet du FCM Aubervilliers qui entend promouvoir et développer le football féminin ; soutenir le RC Saint-Denis qui évolue en deuxième division, soit le plus haut niveau atteint par un club de football féminin de Seine-Saint-Denis, cette saison.

Enfin l’organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 sur le territoire sera une occasion formidable pour promouvoir la pratique sportive féminine.

- Faire que la politique culturelle s'approprie les enjeux de l'égalité femmes-hommes

Le Haut Conseil à l'Egalité rappelle dans son rapport, « *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture, Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action* » rendu en 2018 sur ce sujet que les femmes « *sont aujourd'hui plus nombreuses parmi les étudiant-e-s puis progressivement, à l'image d'un processus d'évaporation, elles deviennent moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées et enfin moins en responsabilité que leurs homologues* ». ⁸

Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes explique notamment la large captation des financements publics par les hommes et, par conséquent, la moindre reconnaissance des femmes artistes dans le spectacle vivant, les arts visuels, l'architecture ou l'édition. Il met également en lumière l'existence de discriminations et de violences ainsi que l'existence d'un phénomène d'invisibilisation ou de stéréotypie des femmes dans les productions visuelles. Au final, le HCE émet vingt recommandations pour que l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'art et la culture soit une réalité. **Pour sensibiliser les agent-e-s du Département sur ce sujet, il est proposé d'organiser une présentation de ce rapport par le HCE.**

Les journées du mariage ont été créées pour présenter l'action et l'impact de femmes, souvent oubliées, sur le patrimoine français. Depuis 2017 **le Département participe à ces journées** en menant des actions de valorisation de l'héritage artistique et historique des créatrices qui ont participé à la construction de l'histoire culturelle sur des sites patrimoniaux du territoire.

- Expérimenter à partir de 2019 un budget sensible au genre pour les thématiques de la culture, du sport, du patrimoine et des loisirs

En lien avec ces actions pour promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les secteurs culturels et sportifs, le Département s'engage à construire un budget sensible au genre sur ces thématiques. Le budget sensible au genre ou budget égalitaire c'est intégrer la perspective de genre dans tout le cycle budgétaire pour analyser l'impact différencié des dépenses et des recettes des budgets publics sur les hommes et les femmes, et, si des disparités apparaissent, y remédier. C'est faire que la question de l'égalité femmes-hommes soit interrogée tout au long de la construction d'une politique publique ou d'une action, de son élaboration à sa mise en œuvre, de son suivi à l'évaluation de ses effets.

⁸ Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture, Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, janvier 2018.

A ce jour, l'application d'une budgétisation sensible au genre en France est balbutiante. Aucune collectivité locale d'une taille comparable à celle du Département n'a impulsé cette démarche. Il est proposé de conduire une phase d'expérimentation à l'échelle de la Direction de la Culture du Patrimoine des Sports et des Loisirs (DCPSL). Cette direction mène des actions transversales à destination de publics nombreux et variés et œuvre sur des sujets divers, ce qui donnera matière à un travail riche.

Une première étape consiste à **former les agent-e-s amenés à travailler sur cette démarche** et qui ne sont pas des spécialistes des questions d'égalité. Pour cela le Centre Hubertine Auclert, dont le Département est adhérent est un appui. Une première réunion de formation a été organisée en janvier 2019.

Pour l'année 2019, l'objectif est **d'identifier et de collecter les données genrées** sur les secteurs du sport, de la culture et du patrimoine. La construction d'un budget genré se fera grâce à l'interprétation de ces données et permettra de proposer des actions correctives si des inégalités étaient constatées.

- **Objectif stratégique 10 : Garantir aux femmes l'accès à l'espace public**

- Favoriser la mobilité des femmes

Renforcer la pratique de vélo est une des actions de la Direction de la Voirie et des Déplacements. Pour cela, elle collabore avec des associations du territoire. Les études montrent cependant que la pratique du vélo est moins importante chez les femmes que chez les hommes. Les explications de ce constat sont multiples : alors que l'accomplissement des tâches domestiques reste assumée en grande partie par les femmes, la pratique du vélo peut apparaître incompatible avec certaines nécessités du quotidien (courses, accompagnement des enfants à l'école et/ou dans les activités périscolaires etc.). D'autre part, différentes analyses mettent en avant un phénomène d'auto-censure des femmes sur l'usage de ce mode de transport. Il s'agit donc de travailler avec les partenaires afin **de sensibiliser les femmes à la pratique du vélo** pour qu'elles se l'approprient. Des parcours de déplacements à vélo pourront être organisés et à cette occasion réaliser un diagnostic en questionnant les participantes sur l'intérêt qu'elles en retirent et les choses qui pourraient être améliorées pour favoriser leur pratique. Des ateliers de mise en selle pourront compléter cette action.

Dans l'étude « l'égalité femmes-hommes et les politiques départementales » datée de 2016 que la Direction de la Stratégie, de l'Organisation et de l'Evaluation (DSOE) avait

réalisée, **une analyse genrée des bénéficiaires de la carte Améthyste** démontrait que les femmes avaient moins recours à cette prestation, remboursement de tout ou partie du pass Navigo, que les hommes. Une étude des données 2018 permettra de vérifier si l'écart identifié alors existe toujours.

o Concevoir des espaces publics accessibles aux femmes

Pour s'assurer que l'espace public n'est pas un lieu réservé aux hommes, le premier enjeu est de créer du savoir et de sensibiliser les acteur·rice·s sur cette thématique. Pour cela le Département a tout d'abord prévu **d'organiser en 2019 un colloque « Femmes et espaces publics »** mobilisant les directions concernées par ce sujet. Il fera intervenir des spécialistes de cette thématique afin qu'ils-elles partagent leurs savoirs et expériences auprès des agent·e·s du Département et des acteur·trice·s du territoire concerné·e·s. Des actes de ce colloque seront publiés pour partager et diffuser ce savoir.

Pour prolonger cette première action et intégrer la question du genre dans tout projet qui impacte l'espace public, le Département formera dès 2020 **les agent·e·s** qui pourraient être amené à travailler sur ce type de projets. Une formation construite en partenariat avec le *Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement 93* sera proposée aux agent·e·s des directions techniques comme la Direction de la Voierie et des Déplacements, la Direction de la Nature des Paysages et de la Biodiversité, mais aussi à la Direction de l'Education de la Jeunesse ou encore à la Direction de la Culture du Patrimoine des Sports et des Loisirs.

Les agent·e·s du Département **intègrent dans leur projet d'aménagement l'objectif de réduire le sentiment d'insécurité**. Pour cela ils-elles prennent en compte plusieurs aspects :

- la signalisation, elle doit permettre aux usager·ère·s de se repérer facilement,
- l'éclairage, il doit garantir de voir être et d'être vu·e sans discontinuité, de limiter les zones pouvant servir de « cachettes »,
- les mobiliers urbains doivent assurer une perméabilité visuelle,
- les revêtements et les matériaux pour les sols doivent permettre à tous et toutes de se déplacer facilement,
- les espaces induisant un déplacement prévisible comme les ponts, les tunnels ou les escaliers sont limités au maximum.

Le Département possède et entretient huit parcs départementaux, il y installe également des équipements pour pratiquer du sport, des loisirs. **Un diagnostic va être**

réalisé afin d'étudier les freins éventuels à l'accès des femmes à ces espaces. Pour cela une marche exploratoire sera organisée dans un parc ainsi qu'une étude sur la typologie des publics qui fréquentent ces lieux en partenariat avec le Muséum National d'Histoire Naturelle. A partir de ces éléments de diagnostic, des propositions et préconisations en matière d'aménagement, de gestion et d'animation seront réunis dans un document de référence qui sera consulté et appliqué pour chaque nouveau projet.

Les cours des collèges font aussi partie de l'espace public et plusieurs travaux de sociologues ont montré que l'occupation de ces lieux est genrée. Un projet va être mené sur **les cours des collèges afin d'étudier comment ces espaces sont utilisés par les filles et les garçons** et comment, lors de leur rénovation, des changements peuvent être apportés afin de faciliter la mixité et l'appropriation de ces espaces par tous et toutes.

Evaluation et suivi du plan d'actions

Le plan d'action sera déployé sur la période 2019 à 2021

La Mission Egalité – Diversité pilotera le suivi et l'évaluation du plan. Elle réunira deux fois par an un comité technique composé de représentant-e-s de chacune des directions pour suivre l'avancement des actions et des partenariats.

Le plan d'actions s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue. Les indicateurs qualitatifs et quantitatifs de suivi des actions et de résultats permettront d'en mesurer l'efficacité et, le cas échéant, d'ajuster les projets et d'en définir de nouveaux.

Un point d'étape sera présenté au Conseil Départemental à l'occasion de chacune des présentations du rapport annuel en matière d'égalité femmes-hommes qui accompagne les débats d'orientations budgétaires. Il présentera également les éventuels ajustements et nouvelles actions qui pourraient venir l'enrichir.

Un bilan complet du déploiement de ce premier plan sera réalisé à l'échéance 2021.

Plan d'actions égalité femmes – hommes du Département de la Seine-Saint-Denis : les partenaires des actions (liste non-exhaustive)

Le Centre Hubertine Auclert, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, la Direction Régionale des Droits des Femmes, la Direction Départementale des Droits des Femmes, l'Agence Régionale de la Santé, la Protection Judiciaire de la Jeunesse, la Caisse d'allocations Familiales, la Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, la Région Île-de-France, le Ministère de la Ville, la Direction des services départementaux de l'Éducation nationale de la Seine-Saint-Denis, le Musée Nationale d'Histoire Naturelle (MNHN), le Comité Départemental Olympique et Sportif de la Seine-Saint-Denis, La Fédération Sportive et Gymnique du Travail de la Seine-Saint-Denis, le Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement 93, le Centre National du Cinéma et de l'image animée, les villes et Établissements publics territoriaux de la Seine-Saint-Denis, les collèges de la Seine-Saint-Denis, les clubs sportifs de la Seine-Saint-Denis, l'association Cinémas 93, les associations culturelles de la Seine-Saint-Denis, les structures artistiques et culturelles de la Seine-Saint-Denis, FACE 93, Wi-filles, Airbus Industries, DELL, des entreprises de la Seine-Saint-Denis, Femmes solidaires 93, Amicale du Nid, Mouvement du Nid, Genre et Ville, SOS femmes 93, Féminisme-Enjeux, Synergies théâtre, le groupe DialeM, l'association Fit une femme un toit, la Maison des Femmes de Montreuil, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la Seine-Saint-Denis, le Mouvement du planning familial de la Seine-Saint-Denis, le Collectif Féministe Contre le Viol et les associations locales droits des femmes, féministes, et qui luttent contre les violences faites aux femmes.

Index des fiches actions

Un document présentant le contenu des fiches-actions dans son intégralité sera disponible prochainement et transmis aux partenaires.

Objectif stratégique n°1 : Collecter et analyser l'ensemble de nos indicateurs au prisme du genre

- Action n°1 : Générer toutes les données que le Département produit sur ses usager·ère·s
- Action n°2 : Faire des statistiques générées de fréquentation des événements portés par le Département

AXE I : UNE COLLECTIVITE EXEMPLAIRE

Objectif stratégique n° 2 : Mener en interne une politique ambitieuse d'égalité professionnelle et lutter contre les violences faites aux femmes au travail

- Action 3 : Signer un deuxième protocole d'accord interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Action 4 : Former les agent·e·s du Département à l'égalité femmes – hommes
- Action 5 : Candidater au label égalité professionnel entre les femmes et les hommes
- Action 6 : Mettre en œuvre un protocole interne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Objectif stratégique n°3 : Intégrer l'égalité femmes – hommes dans la communication du Département et sa représentation

- Action n°7 : Déploiement de l'écriture inclusive
- Action n°8 : Formation des agent.e.s à une communication publique sans stéréotype de sexe
- Action n°9 : Mixité des équipes projet
- Action n°10 : Mixité dans les prises de paroles

Objectif stratégique 4 : rendre les femmes visibles dans les politiques publiques

- Action n°11 : Donner des noms de femmes illustres pour les nouveaux équipements
- Action n°12 : Collecter les archives des associations féministes

AXE II : PROTEGER ET SOIGNER

Objectif stratégique 5 : Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes

- Action n°13 : Former les professionnel.le.s du Département au repérage des violences
- Action n°14 : Mettre en place des dispositifs pour protéger les femmes et les enfants victimes de violences
- Action n°15 : Reconnaissance de l'expertise de l'Observatoire des violences envers les femmes
- Action n°16 : Sensibilisation du grand public contre la prostitution lors de grands événements organisés sur le territoire
- Action n°17 : Prévention des violences lors d'événements organisés par le Département
- Action n°18 : Présenter aux professionnel.le.s de santé le rapport du HCE sur les violences obstétricales et gynécologiques

Objectif stratégique n°6 : Garantir l'accès aux soins et le droit de disposer de son corps

- Action n°19 : Accompagner les publics les plus fragilisés
- Action n°20 : Proposer aux femmes une offre globale de santé sexuelle
- Action n°21 : Assurer une meilleure visibilité des femmes porteuses de handicap
- Action n°22 : Pérenniser le partenariat avec des associations travaillant à la promotion des droits des femmes

AXE III – PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'EGALITE

Objectif stratégique n°5 : Sensibiliser les partenaires du Département

- Action 23 : Présenter les engagements du Département en termes d'égalité femmes-hommes dans chaque document de planification ou de contractualisation
- Action 24 : Sensibiliser les partenaires à l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics
- Action 25 : Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le marché ménage
- Action 26 : Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le marché hote.sse

- Action 27 : Intégrer la thématique de l'égalité femmes-hommes dans les formations des assistant·e·s maternel·le·s
- Action 28 : Sensibiliser le mouvement sportif à l'égalité femmes-hommes
- Action 29 : Sensibilisation des intervenant·e·s auprès des collégien·ne·s au cybersexisme
- Action 30 : Former les professionnel·le·s de l'insertion à l'égalité femmes-hommes

Objectif stratégique n°8 : Sensibiliser les Séquano-dionysien·ne·s

- Action 31 : Réaliser un projet pilote sur la question de l'égalité filles-garçons dans les crèches
- Action 32 : Intégrer la question du genre dans le programme Culture et Arts au Collège
- Action 33 : Continuer de développer le programme "jeunes contre le sexisme"
- Action 34 : Sensibilisation des jeunes aux questions de sexisme et d'égalité filles-garçons
- Action 35 : Prévention des comportements virilistes au collège
- Action 36 : Sensibilisation contre la prostitution des mineures
- Action 37 : Promouvoir les métiers des filières informatiques et techniques et de la filière aéronautique auprès des collégiennes
- Action 38 : Garantir un accès au stage sans discrimination de genre avec la plateforme de stage de 3^e au sein du Département

AXE IV : UN TERRITOIRE POUR TOUTES ET TOUS

Objectif stratégique n°9 : Garantir un accès égal à l'emploi, au sport et à la culture

- Action 39 : Développer des modes d'accueil du·de la jeune enfant aux mères en insertion
- Action 40 : Favoriser l'emploi des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et l'emploi d'hommes sur des métiers occupés en majorité par des femmes
- Action 41 : Inciter les clubs subventionnés par le Département à développer les pratiques sportives féminines
- Action 42 : Favoriser la visibilité des sportives du territoire
- Action 43 : Promouvoir la coupe du monde de football féminin de 2019

- Action 44: Sensibiliser les agent.e.s à la question de l'égalité femmes-hommes dans la culture
- Action 45 : S'attacher à la parité femmes-hommes en matière de soutien à la création Arts visuels et Cinéma
- Action 46 : Avoir un rôle de sensibilisation auprès des associations culturelles soutenues par le Département
- Action 47: Participer aux journées du matrimoine
- Action 48 : Former des agent-e-s sur la question du budget sensible au genre
- Action 49 : Etablir un budget sensible test pour la Direction de la Culture, du Patrimoine, des Sports et des Loisirs
- Action 50 : Soutenir un futur projet de lieu de mémoire des femmes résistantes en Seine-Saint-Denis

Objectif n°10 : Promouvoir un égal accès à l'espace public

- Action 51 : Organiser un colloque sur la question des femmes et de l'espace public
- Action 52 : Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes et notamment de l'accès des femmes à l'espace public dans l'appel à projet 24 sites pour les JOP
- Action 53 : Sensibiliser à la question de l'accès des femmes à l'espace public les agent-e-s travaillant sur des projets d'aménagement
- Action 54 : Réaliser un diagnostic sur l'accès des femmes aux parcs départementaux et à leurs équipements
- Action 55 : Intégrer dans les projets d'aménagement et les parcs la question de la sécurité
- Action 56 : Rénover des cours de collèges et des sanitaires en intégrant la question du genre
- Action 57 : Favoriser la pratique du vélo par les femmes
- Action 58 : Réaliser une analyse genrée des bénéficiaires de la carte Améthyste

Mission Egalité et Diversité (MEDI)
Pôle Pilotage Ressources Humaines
et Diversité (PPRHD)

Département de la Seine-Saint-Denis

egalitediversite@seinesaintdenis.fr



SUIVEZ-NOUS #SSD93

seinesaintdenis.fr

PROTOCOLE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT 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
Reconnaitre 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 ?

Le Département est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment à travers l'action de l'Observatoire des violences faites envers les femmes. Plus largement, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité du Département, tant dans les politiques publiques qu'en interne en matière de ressources humaines et de qualité de vie au travail. A ce titre, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail est une préoccupation majeure, reconnue par le Label Diversité. Le service Prévention Santé et Action sociale avec, notamment, les assistantes sociales du travail, est à la disposition des agent-e-s victimes de violences pour les écouter et les accompagner dans leur démarche. C'est avec cet objectif qu'a également été mise en place en avril 2018 une permanence tenue par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF 93) pour accueillir, écouter et orienter les agent-e-s victimes de violence.

En septembre 2018, une note intitulée « Le rôle des encadrant-e-s dans la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au Département de la Seine-Saint-Denis » a été adressée à tous les encadrant-e-s du Département afin de leur rappeler les dispositifs internes permettant de recueillir la parole des victimes et de les orienter, ainsi que les actions qu'ils-elles doivent enclencher en tant que responsable hiérarchique. Le Département a décidé d'aller plus loin et de formaliser un protocole contre le harcèlement sexuel au travail afin que chacun-e ait les outils et sache comment réagir lorsque des situations de violences sexuelles au travail leur sont signalées et que les agent-e-s soient protégé-e-s. Ce document est à destination de tous et toutes, pour que chacun et chacune puisse lutter contre le harcèlement sexuel au travail. Avec ce protocole, le Département applique les recommandations de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

QUELQUES CHIFFRES

Pour 64 % des Français-e-s, travailler dans un environnement avec des blagues à caractère sexuel est fréquent.

20 % des femmes, soit 1 femme sur 5, ont été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle que ce soit dans l'emploi public ou privé.

30 % des victimes n'en ont parlé à personne. Parmi celles qui en ont parlé, un quart ont abordé la situation avec un membre de la direction.

Pour 91 % des femmes actives, l'employeur est identifié comme ayant un rôle à jouer dans la défense et la protection des victimes de harcèlement sexuel, après la justice (97 %), le Défenseur des droits (94 %) et l'Inspection du travail (93 %).

5 % des situations ont été portées devant la justice.

Source : enquête sur le harcèlement sexuel au travail IFOP de mars 2014 réalisée pour le compte du Défenseur des droits

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-riche, 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-riche 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 harceuse 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-e-s est ressenti comme une offense ou une humiliation pour d'autres.

Il n'est **pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique** entre l'auteur-riche des faits et la victime pour qu'il y ait harcèlement sexuel. L'auteur-riche peut être un-e collègue, un-e formateur-riche, 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 harceuse sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse ;
- Dénigrement de la conjointe ou du conjoint de la personne harcelée ;
- Volonté de la personne harceuse 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 frôlent sous la table ;
 - Chatouillis, pincements, chahuts.

Le harcèlement sexuel assimilé

Le Code pénal indique que :

« Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait même non répété, d’user de toute forme de pression grave, exercée dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers. »

La notion de pression grave recouvre des situations très variées, dans lesquelles une personne tente d’imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- Soit d’un avantage comme l’obtention d’un emploi, d’une augmentation ou d’un contrat à durée indéterminée ;
- Soit de l’assurance qu’elle évitera une situation particulièrement dommageable telle qu’un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré.

La pression peut être constituée par un acte unique.

La finalité peut être réelle ou apparente : il n’est pas nécessaire que l’auteur ou l’autrice recherche véritablement un acte de nature sexuelle à partir du moment où il ou elle l’a laissé entendre.

Il n’est pas non plus nécessaire que l’acte soit recherché directement au profit de l’auteur ou l’autrice du harcèlement. Il peut l’être au profit d’un tiers.

Harcèlement sexuel assimilé, un exemple de jugement

Une femme a été embauchée en qualité de garde d’enfants à domicile par Madame X, mère de deux enfants. Alors que Madame X travaille à l’extérieur et reste absente de son domicile dans la journée, son mari rentre régulièrement et rencontre ainsi plus souvent la nounou. Un jour, après le déjeuner, Monsieur X demande à la nounou de venir au lit avec lui pour faire la sieste, ce qu’elle refuse promptement.

En l’espèce, la Cour a considéré que l’invitation à venir partager une sieste constitue bien, au sens de la loi, un agissement à connotation sexuelle ayant pour effet de créer un « environnement hostile et offensant à son égard ».

Cour de cassation, 17 mai 2017, n° 15-19300

Le harcèlement environnemental ou d’ambiance

Le 7 février 2017, la Cour d’appel d’Orléans a validé juridiquement l’existence du « harcèlement sexuel environnemental » ou « harcèlement sexuel d’ambiance ».

« Ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d’autres et notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l’encontre des collègues de sexe féminin. Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d’ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. »

Harcèlement sexuel environnemental, un exemple de jugement

Madame est journaliste dans un quotidien régional. Elle est quotidiennement témoin de propos connotés sexuellement tenus par des collègues masculins. Plusieurs fois par jour, ils se lancent des insultes sexistes et/ou miment bruyamment des rapports sexuels. Madame doit aussi supporter les photos à caractère sexuel affichées sur les murs de la rédaction ainsi que celles qui font office d’économiseurs d’écran sur les ordinateurs de ses collègues.

En l’espèce, même si la salariée n’a pas été personnellement visée par le harcèlement sexuel, cette dernière a été exposée à des propos et comportements non souhaités à caractère sexuel ayant pour conséquence de rendre insupportables les conditions de travail de la victime.

Cour d’appel d’Orléans, 7 février 2017, n°15/02666

Le cyberharcèlement

Le fait de se livrer à du harcèlement sexuel par l’utilisation d’un service de communication en ligne ou par le biais d’un support numérique ou électronique est appelé cyberharcèlement.

Il est commis via les téléphones portables, messageries, forums, chats, jeux en ligne, courriers électroniques, réseaux sociaux, sites de partage de photographies.

Exemples de cyberharcèlement

- Transmission de courriels non sollicités et/ou malveillants ;
- Transmission de messages négatifs directement à la victime ;
- Transmission de virus par courrier électronique ;
- Diffusion de rumeurs par courriel, appels téléphoniques répétés, etc.

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a élargi la définition du cyberharcèlement. Il peut désormais être établi dès lors que plusieurs personnes s’en prennent à une seule et même victime de façon concertée ou en sachant que leurs comportements constituent une répétition – même si chacun n’a agi qu’une seule fois.

« Les envois de messages sexuels ou sexistes à un même destinataire par plusieurs personnes utilisant les réseaux sociaux sur internet, soit lorsque ces envois résultent d’une concertation préalable, soit [...] lorsqu’en l’absence de concertation, chaque internaute a nécessairement eu connaissance des précédents envois avant de transmettre lui-même son message, pourront constituer le délit de harcèlement sexuel aggravé. »

Distinguer le harcèlement sexuel des autres violences sexistes

L’agissement sexiste

Les agissements sexistes s’inscrivent dans un sexisme « ordinaire » qui se définit comme l’ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu’en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, d’inférioriser les femmes de façon insidieuse voire bienveillante.

La loi du 17 août 2015 a introduit cette notion « d’agissements sexistes » et la loi du 8 août 2016 a notamment renforcé ces dispositions.

« 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. »

Il est important de lutter contre les agissements sexistes qui sont source d’inégalités au travail.

Typologie et exemples d’agissements sexistes

Dans son rapport du 6 mars 2015 « Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité », le Conseil supérieur à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a illustré les différentes manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail, qui recouvrent :

- Les remarques et blagues sexistes

Raconter régulièrement des blagues sexistes à une de ses collègues de travail qui la mettent mal à l’aise.

- Les incivilités à raison du sexe

Avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitimes d’un collègue, ne pas donner ou couper la parole d’un collègue, mettre en doute sans raison le jugement d’un salarié sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s’adresser à lui en des termes non professionnels.

- La police des codes sociaux du sexe

Critiquer une femme parce qu’elle n’est pas « féminine » ou un homme parce qu’il n’est pas « viril ».

- Les interpellations familières

S’adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ».

- La fausse séduction

Faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure.

- Le sexisme bienveillant

Valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l’écoute, sa sensibilité, sa minutie...

- Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales

Souligner la non disponibilité d’une salariée en soirée car elle doit s’occuper de ses enfants.

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

L’agression sexuelle

C’est un délit défini dans le Code pénal comme « **Un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d’autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise** ».

Les seins, les fesses, les cuisses, le sexe et la bouche sont considérées comme des zones « sexuelles ». Toucher ces zones par surprise, menace, contrainte ou violence constitue une agression sexuelle.

Il n’y a pas dans la définition d’agression sexuelle de notion de répétition.

Exemples d’agression sexuelle :

- Un-e agent-e qui met les mains aux fesses de son-sa collègue ;
- Un-e agent-e qui bloque un-e collègue dans l’ascenseur et l’embrasse sur la bouche.

Le viol

Le viol est un crime défini dans le code pénal comme

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu’il soit, commis sur la personne d’autrui ou sur la personne de l’auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

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 recherche 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-e-s 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-ric-e.

« 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-e-s, 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 harceleuses 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-e-s 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.

IDENTIFIER UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Envoyé en préfecture le 17/12/2021
Reçu en préfecture le 17/12/2021
Affiché le
ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

Les situations de harcèlement sexuel sont complexes et difficiles à identifier, c'est pourquoi sont présentées ci-après les conséquences du harcèlement sexuel sur les victimes ainsi que l'attitude des harceleur-euse-s.

Souvent le harcèlement sexuel va être caché par son auteur-ric-e, ou minimisé, ce qui le rend encore plus difficile à identifier.

Reconnaitre le harcèlement sexuel¹

Identifier des faits de harcèlement sexuel

Il n'existe pas de profil type des personnes commettant des faits de harcèlement sexuel : tous les âges, tous les genres, toutes les catégories professionnelles sont concernées. Elles peuvent être encadrantes supérieures ou de proximité, collègue, tuteur-ric-e de stage etc.

Les personnes commettant des faits de harcèlement sexuel peuvent mettre en place et développer des stratégies multiples, plus ou moins sophistiquées visant à assurer leur domination sur la victime et son impunité. Les plus fréquentes sont recensées ci-après. Elles ne sont pas systématiques et peuvent parfois s'entremêler, se chevaucher.

Se rendre insoupçonnable

Le-la harceleur-euse peut être un-e manipulateur-ric-e, son comportement peut être différent lorsqu'il-elle est avec la victime ou avec le reste de l'équipe : se présenter sous son meilleur jour auprès de ses collègues et de sa hiérarchie.

Déstabiliser

En alternant, par exemple, des démonstrations de force pour terroriser, instaurer un climat insécurisant, mettre la victime dans l'incapacité de réagir et des moments où il-elle est avenant-e, sympathique avec elle en lui rendant des services.

Isoler physiquement et moralement

Faire en sorte d'éviter la présence de témoin pour se retrouver seul-e avec la victime, dans des lieux clos, à l'abri des regards. Il-elle peut également isoler la victime du reste de l'équipe. Il-elle peut répandre des rumeurs, l'humilier en public, nuire à sa réputation professionnelle et/ou personnelle, divulguer des faux secrets sur la victime. L'objectif est de créer un isolement social de la victime pour éviter qu'elle ne révèle les actes de harcèlement subis.

Être imprévisible

En alternant des périodes d'accalmie et des périodes de pressions, menaces, chantages et/ou violences, « souffler le chaud et le froid ».

Reporter la responsabilité de ses actes sur la victime en la culpabilisant

Par exemple, avec ce type de propos : « C'est toi qui me met dans cet état-là », « Tu n'as qu'à pas t'habiller comme ça », etc. Il-elle se justifie notamment en alléguant les « soi-disant » attitudes, paroles ou tenues vestimentaires de la victime. Il-elle peut nier le caractère violent de ses actes et les présenter comme un jeu de séduction en prétendant que la victime sur-interprète, que ses propos sont des compliments, que la victime ne comprend pas ou n'a pas d'humour.

Imposer le silence

Lorsque le-la harceleur-se n'est pas arrivé-e à ses fins, il-elle peut menacer notamment la victime de représailles sur sa vie professionnelle, voire personnelle. Ou, si la victime s'apprête à dénoncer les actes subis, augmenter la pression en commettant ce qui est souvent identifié comme du harcèlement moral : dénigrement, désinformation, augmentation de la charge de travail, etc.

Ces stratégies rendent difficiles le repérage du harcèlement sexuel, en tant qu'encadrant-e, il se peut que ces actes soient difficiles à identifier.

Les impacts du harcèlement sexuel

Des symptômes de stress

Les conséquences du harcèlement sexuel sur la santé des individus sont bien identifiées. Une situation de harcèlement peut provoquer dans un premier temps des symptômes de stress : nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, hyper-vigilance ou hyperactivité, fatigue, consommation d'alcool ou de psychotropes (médicaments ou drogues...). Quand cette situation perdure, sans aucun soutien ou prise en compte, ces symptômes peuvent se transformer au bout de quelques mois en troubles psychiques ou somatiques avérés. La vie professionnelle des victimes de harcèlement est généralement affectée par cette situation : diminution de la satisfaction au travail, désinvestissement professionnel, isolement, dégradation des relations avec les collègues... La qualité du travail peut ainsi directement s'en ressentir : difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commission d'erreurs... Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un retrait ou un départ (déclaration d'inaptitude effectuée par le médecin du travail, licenciement, rupture conventionnelle, démission).

La présence de ces symptômes ne signifie pas qu'il y a automatiquement du harcèlement sexuel, cependant lorsqu'il y a un cas de harcèlement sexuel, ces symptômes sont présents, de manière plus ou moins forte.

¹ Les informations contenues dans ce paragraphe sont issues du document « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail, guide pratique et juridique » publié par le ministère du Travail

📌 Absentéisme et mauvaise ambiance

Les situations de harcèlement ont également des répercussions sur le fonctionnement de l'administration : absentéisme, « turnover », démotivation, baisse de créativité, perte de productivité, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social, difficultés de recrutement, accidents du travail, atteinte à l'image de la collectivité, litiges et procédures judiciaires.

📌 Signaler les faits et se faire accompagner

Signaler les faits de harcèlement sexuel reste le seul moyen efficace pour y mettre un terme.

La victime

Quatre canaux existent pour signaler des faits de harcèlement :

- Une cellule d'écoute (voir ci-après le recueil de la parole) est à disposition des victimes pour recueillir leur parole, les orienter et déclencher le protocole harcèlement sexuel si besoin.
- Les agent-e-s du Service Prévention Santé et Action Sociale sont présent-e-s également pour accompagner les victimes.
- Une permanence accueillant les victimes de violences (au travail ou dans la vie privée) est mise en place depuis mars 2018.
- La victime peut se tourner vers son encadrant-e pour signaler les faits. Si le-la mise en cause est le-la N+1, la victime doit s'adresser au-à la N+2.

Le-la témoin

Un-e témoin de faits relevant de harcèlement sexuel peut signaler les faits, auprès de son encadrant-e ou de la cellule d'écoute.

Tout comme une victime doit être protégée quand elle dénonce des faits de harcèlement sexuel, les témoins le sont également. Un-e témoin ne peut être sanctionné-e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné-e de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

CAS PRATIQUES

« Je suis victime de harcèlement sexuel mais je ne veux pas en parler de peur des représailles. »

C'est le cas de la majorité des victimes et les harceleur-euse-s font tout pour empêcher les victimes de parler. Cependant parler est le seul moyen pour mettre un terme à cette situation et votre employeur a l'obligation d'agir.

La cellule d'écoute a été mise en place pour vous, des personnes compétentes et à l'écoute sauront comment vous aider.

« Je suis témoin de harcèlement sexuel au travail, que dois-je faire ? »

- Parler à la victime : lui dire que ce qu'elle subit est puni par la loi, que c'est interdit.
Lui présenter la cellule d'écoute afin qu'elle la contacte pour se faire accompagner et être soutenue.
- Parler à son encadrant-e, en respectant l'anonymat de la victime si elle le souhaite.
- Contacter la cellule d'écoute pour signaler les faits que vous avez observés.

« Une collègue m'a raconté être victime de harcèlement sexuel au travail, que dois-je faire ? »

Dire à votre collègue que ce qu'elle subit est puni par la loi, que c'est interdit.
Lui présenter la cellule d'écoute afin qu'elle la contacte pour se faire accompagner et être soutenue.

« Je suis encadrant-e, on m'a rapporté des faits de harcèlement sexuel dans mon service mais je n'y crois pas. »

Vous avez l'obligation de signaler quand vous avez connaissance de tels faits, et ce quelque soit votre avis sur la situation.
Si une enquête est diligentée, vous serez interrogé-e et vous pourrez donner votre ressenti et votre opinion.
Référez-vous au paragraphe « identifier un-e harceleur-euse » de ce document (page précédente pour vous aider).

RÉAGIR À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Les obligations de l'employeur

L'obligation de prévention

L'administration a l'obligation de prévenir les situations de harcèlement et de violences sexuelles et d'agir si celles-ci surviennent comme cela est spécifié dans l'art. L. 4121-1 et suivants du Code du travail, applicables dans la fonction publique :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
 - Des actions d'information et de formation ;
 - La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Il est important que chaque encadrant-e affiche une « tolérance zéro » vis-à-vis de comportements sexistes au sein du collectif de travail. En effet, lutter contre le sexisme au travail rend plus complexe la commission de faits de harcèlement sexuel et facilite, le cas échéant, la parole de la victime et des éventuels témoins. Un guide « Non au sexisme au travail » a été rédigé et diffusé en 2018, il est en ligne sur le site intranet.

L'obligation de protection

📌 La protection fonctionnelle

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit au bénéfice des agent-e-s une garantie de protection à l'occasion de leurs fonctions.

Article 11 de la loi du 13 juillet 1983 :

« I.- A raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le Code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause (...). »

« IV.- La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

Cette protection constitue une obligation pour l'administration et un droit pour l'agent-e. Elle revêt un double aspect : lorsque l'agent-e est victime et lorsque l'agent-e est mis-e en cause pénalement dans l'exercice de ses fonctions.

La protection fonctionnelle revêt deux aspects au Département (cf Le guide de la protection fonctionnelle téléchargeable sur le site eacteurs.seinesaintdenis.fr)

- L'assistance de la direction des Ressources Humaines (Pôle Ressources Humaines et Modernisation) et du bureau du Conseil juridique et du Contentieux.
Ils-elles accompagnent l'agent-e tout au long de la procédure judiciaire et répondent aux questions qu'il-elle pourrait se poser à propos du déroulement des poursuites et du procès éventuel. Ils-elles assurent, dans le respect du secret de la procédure judiciaire, le suivi de l'action judiciaire si une telle action a été engagée par la voie de la plainte et en informe l'agent-e. Ils-elles assistent l'agent-e dans ses relations avec l'avocat-e qu'il-elle a choisi-e. À cet effet, ils-elles établissent une convention d'honoraires avec l'avocat-e fixant les conditions et modalités de prise en charge des frais de représentation.

- La prise en charge psychologique
La collectivité propose à ses agent-e-s une intervention de psychologues externes spécialisés dans la prise en charge post-traumatique. Elle concerne les agent-e-s qui ont subi des violences physiques et/ou psychologiques ou qui ont été confronté-e-s à la mort. Ce dispositif est porté par la direction des Ressources Humaines en étroite collaboration avec la direction d'affectation de l'agent-e. Pour en bénéficier, l'agent-e doit informer rapidement l'un-e de ses responsables hiérarchiques de l'événement auquel il-elle a été confronté-e dans l'exercice de ses fonctions. Ce-cette responsable assurera son accompagnement et saisira le service Prévention, Santé et Action sociale en charge de la mise en relation avec le-la psychologue. L'intervention proposée par le Département a pour objectif d'assurer la protection et la santé des agent-e-s en permettant une prise en charge psychologique dans des délais très courts.

📌 La possibilité d'indemnisation

L'agent-e victime de dommages causés par un tiers dans l'exercice, ou à l'occasion de ses fonctions bénéficiant de la protection fonctionnelle, peut être indemnisé-e de son préjudice par l'administration ou par le juge judiciaire. La mise en œuvre de la protection accordée à l'agent-e ouvre à ce-cette dernière le droit d'obtenir directement auprès de l'administration départementale le paiement de sommes couvrant la réparation du préjudice subi. Seuls les préjudices moraux, matériels et corporels peuvent faire l'objet d'une réparation. Pour apprécier le montant de la réparation, le Département applique un barème dont les conditions sont fixées par le règlement intérieur relatif à la protection juridique mise en œuvre au profit des agent-e-s départementaux-ales bénéficiaires d'une protection fonctionnelle.

L'obligation de signalement

Les agent-e-s public-que-s ont le devoir de signaler au-à la procureur-e de la République les crimes et délits dont ils-elles ont connaissance au cours de l'exercice de leurs fonctions (art. 40 alinéa 2 du Code de procédure pénale).

Le protocole harcèlement sexuel du Département

L'objectif de ce protocole est de prévenir et de donner à voir l'ensemble des situations de harcèlement sexuel au Département. D'autre part, il prévoit que les cas de harcèlement sexuel soient traités au niveau de la direction des Ressources Humaines par des personnes formées et non en interne dans les directions, même si celles-ci sont évidemment associées.

Le recueil de la parole

Une cellule d'écoute pour recueillir la parole

La loi du 6 août 2019 de transformations de la fonction publique modifie la loi du 13 juillet 1983 en imposant notamment la mise en place d'un dispositif de signalement.

Art. 6 quater « Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. »

Ainsi le Département met en place **une cellule d'écoute** au sein du service Prévention Santé et Action sociale. Elle est composée de professionnel-le-s (voir ci-dessous) formé-e-s à l'accueil et l'écoute des victimes et à la question du harcèlement sexuel.

L'agent-e victime contacte la cellule via l'adresse mail (cellule-harcèlement-sexuel@seinesaintdenis.fr) ou le numéro de téléphone dédié (06 10 90 50 16). La cellule d'écoute assure un premier niveau de réponse dans les 48 heures 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. Le-la membre de la cellule remplit alors une fiche de synthèse détaillant les faits et la transmet à la commission de traitement. Comme indiqué dans la loi, un-e témoin peut également contacter la cellule d'écoute.

Un accompagnement par le prestataire en charge du suivi du post-traumatisme sera systématiquement proposé à l'agent-e victime. Un suivi de l'agent-e par les professionnel-le-s de la cellule d'écoute sera proposé à l'agent-e victime.

La composition de la cellule d'écoute

La cellule d'écoute est composée par les médecins volontaires de la MPP, les assistantes sociales du travail et les psychologues

du travail. Les membres composant la cellule d'écoute sont des professionnel-le-s de santé et de l'accompagnement social. Ils-elles sont tout-es soumis-e-s au secret professionnel comme stipulé aux articles 226-13 et 226-14 du Code pénal, du Code de la santé publique et le Code de la famille et de l'aide sociale. Les professionnel-le-s reçoivent les agent-e-s en binôme pour recueillir leur parole, la transmettre via une fiche de synthèse dans le respect des lois régissant et permettant un accompagnement spécifique au décours de ces entretiens. Leur engagement repose sur des valeurs éthiques et déontologiques prévoyant le respect de l'individu dans sa singularité, dans son intégrité et dans ses droits. Leur objectif est de permettre la libre expression de la parole en s'assurant du consentement libre et éclairé de l'individu, avec bienveillance et neutralité, c'est-à-dire en l'absence de jugement.

L'accompagnement consiste à accueillir la parole, à écouter, à soutenir, à conseiller et à cheminer avec l'agent-e à son rythme. Cela implique que l'agent-e soit considéré-e comme une personne singulière avec sa propre histoire, construisant et agissant dans un environnement donné. L'accompagnement est une démarche qui se veut attentive à l'autre et à son parcours.

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Article R.4127-4 du Code de la santé publique

Le secret professionnel, institué dans l'intérêt des patients, s'impose à tout médecin dans les conditions établies par la loi.

Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.

Article 226-13

« La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

Article L411-3 du Code de l'action sociale et de la famille

« Les assistants de service social et les étudiants des écoles se préparant à l'exercice de cette profession sont tenus au secret professionnel dans les conditions et sous les réserves énoncées aux articles 226-13 et 226-14 du Code pénal ».

Article 226-14

« N'est pas applicable dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret »

Code de déontologie de l'association nationale des assistants sociaux

Art.1 - De la dignité de la personne

« Le respect de la personne fonde, en toutes circonstances, l'intervention professionnelle de l'Assistant de Service Social. »

Art. 4 - Du secret professionnel

« L'obligation légale de secret s'impose donc à tous les Assistants de Service Social et étudiants en service social, sauf dérogations prévues par la loi. »

Art. 7 - De l'indépendance et de la liberté

« L'Assistant de Service Social ne peut accepter d'exercer sa profession dans des conditions qui compromettraient la qualité de ses interventions. Il doit donc être attentif aux formes et conditions de travail qui lui sont proposées et aux modifications qui pourraient survenir. Tenant compte de la nature et des objectifs de l'organisme employeur, il s'assure qu'il peut disposer de l'autonomie nécessaire, pour choisir la forme de ses interventions et les moyens à employer, pour décider de la poursuite ou de l'arrêt de son action. »

L'activation du protocole et la commission de traitement

La fiche de synthèse rédigée par les membres de la cellule d'écoute permet à la commission de traitement d'évaluer la situation et de saisir l'Inspection générale pour la réalisation d'une enquête administrative qui peut aboutir à une procédure disciplinaire pour l'agent-e accusé-e. Si des mesures conservatoires n'ont pas déjà été prises, la commission de traitement peut également en décider.

Enfin, c'est à elle que revient d'informer la victime de l'état d'avancement de son dossier et des sanctions qui seront éventuellement prises.

La commission de traitement est composée des chefs de service de la Prévention, de la Santé et de l'Action sociale et du service Gestion des Carrières et Rémunérations. La continuité de la commission de traitement est assurée en leur absence au sein de la direction des Ressources Humaines.

Les mesures d'urgence conservatoires

Au regard des faits rapportés, le service de la Gestion des Carrières et des Rémunérations et/ou la commission de traitement peuvent prendre des mesures d'urgence pour protéger l'agent-e victime.

Il n'y a pas besoin à ce stade de preuves matérielles. La présomption de la réalité des faits décrits suffit pour prendre des mesures conservatoires.

La suspension : il s'agit d'empêcher l'agent-e accusé-e de reprendre son poste de travail. Il-elle doit rester chez lui-elle en attendant qu'une décision soit prise. La suspension entraîne le déclenchement d'une procédure disciplinaire. Cette décision est prise proportionnellement à la gravité des faits.

Le changement d'affectation : si les faits ne permettent pas immédiatement de justifier une suspension mais qu'il apparaît nécessaire de séparer les deux parties, une mesure de déplacement peut être opérée pour éviter leur contact, soit pour la victime à sa demande ou avec son accord, soit pour l'accusé-e.

A noter que l'agent-e victime peut également faire valoir son droit de retrait. En effet un-e agent-e, dès lors qu'il-elle a une crainte légitime d'un danger grave et imminent, c'est-à-dire une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé dans un délai très rapproché. Le droit de retrait lui permet de cesser le travail sans encourir de sanction ni de retenue sur sa rémunération. L'agent-e victime peut aussi demander à faire reconnaître les faits en accident de travail, accident de service ou maladie contractée en service.

L'enquête administrative

Elle est déclenchée par la commission de traitement qui saisit l'Inspection générale. L'objectif de l'enquête administrative est de recueillir un maximum d'éléments objectifs sur les accusations portées. L'enquête administrative est déléguée à un cabinet extérieur, spécialisé dans ce type d'enquête et expert du harcèlement sexuel. Externaliser l'enquête permet d'éviter les critiques d'une administration « juge et partie » en garantissant une neutralité et la réalisation d'une enquête par des personnes spécifiquement formées.

La durée de l'enquête est d'un mois maximum entre le jour du déclenchement du protocole et la prise de décision. Pour des cas de violences graves, la réponse de l'administration sera plus rapide.

Les sanctions possibles

A l'issue de l'enquête et selon la gravité des faits, des sanctions seront prises contre le-la harceleur-euse. Les sanctions applicables peuvent être les suivantes : avertissement, blâme, radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions de 1 à 15 jours, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions de 3 mois à 2 ans, mise à la retraite d'office, révocation. Les sanctions du premier groupe (applicables aux faits les moins graves) sont prises par le Département sans consultation préalable du conseil de discipline. Les autres sanctions ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline.

Le Département aura le souci de proposer un accompagnement aux équipes de travail qui le souhaitent, suite à des révélations de faits de harcèlement sexuel qui peuvent impacter le collectif de travail.

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le



ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

Mission égalité diversité

Pôle Ressources Humaines et Modernisation
egalitediversite@seinesaintdenis.fr



SUIVEZ-NOUS #SSD93

seinesaintdenis.fr

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

SLOK

ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT

NON AU SEXISME AU TRAVAIL

**GUIDE PRATIQUE À DESTINATION
DES AGENT·E·S**

Mai 2021



SOMMAIRE

Pourquoi un guide pratique sur le sexisme au travail ?	p3
1. Le sexisme, de quoi parle-t-on ? La définition du sexisme Les stéréotypes sexistes	p4
2. Le sexisme interdit par la loi L'agissement sexiste Comment est sanctionné l'agissement sexiste ?	p4
3. Identifier le sexisme au travail Les différentes formes du sexisme au travail Les « blagues » L'incivilité, l'irrespect, le mépris L'assignation à des codes sociaux de sexe et la complémentarité des compétences Les interpellations familières Les remarques ou compliments déplacés Les considérations sexistes sur la maternité ou « les charges familiales » Les conséquences du sexisme au travail	p5
4. Distinguer l'agissement sexiste des autres violences sexistes et sexuelles	p8
5. Réagir face à une situation de sexisme au travail En tant qu'agent-e victime En tant qu'agent-e témoin En tant qu'encadrant-e	p9

POURQUOI UN GUIDE PRATIQUE SUR LE SEXISME AU TRAVAIL ?

Le Département est engagé depuis plusieurs années dans une démarche volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et en particulier sur la question de l'égalité professionnelle entre les agentes et les agents. Le plan d'actions interne en vigueur pour l'égalité professionnelle, adopté en mars 2020, comprend 61 actions. « Renforcer la prévention et la lutte contre les agissements sexistes » est un axe de ce plan d'action avec notamment la formation obligatoire des encadrant.e.s et la mise en place d'une formation pour les agent.e.s pour lutter contre le sexisme et les stéréotypes sexistes.

Labellisé Diversité depuis 2016, le Département de la Seine-Saint-Denis est, depuis octobre 2020, le premier Département à posséder également la labellisation Egalité professionnelle. L'une des actions nécessaires à l'égalité professionnelle est la lutte contre le sexisme dans les actes courants de la vie professionnelle.

Cette version mise à jour du guide interne « non au sexisme au travail » vise à donner aux agent.e.s des repères pour mieux comprendre ce que recouvre le sexisme, ses manifestations concrètes sur le lieu de travail, ses conséquences sur les individus et sur le fonctionnement des services.

Le sexisme au travail peut prendre des formes très différentes et il s'agit de connaître la limite entre les attitudes, actes, propos acceptables et ceux qui ne le sont pas, entre les propos

humoristiques et les propos blessants et humiliants. Ce guide s'adresse à l'ensemble des agent.e.s puisque le sexisme concerne tout le monde chacun.e pouvant être auteur-trice-s, témoins ou victimes de sexisme. Lutter contre le sexisme c'est permettre à chacun et chacune de travailler dans un climat agréable et respectueux de tou-te-s.

1. LE SEXISME DE QUOI PARLE-T-ON ?

La définition du sexisme

Le sexisme est une idéologie qui établit une différence de statut et de dignité entre les femmes et les hommes. Le sexisme recouvre également toutes les expressions et les comportements qui dévalorisent, méprisent et discriminent les personnes en fonctions de leur genre.

Les stéréotypes sexistes

Le sexisme s'appuie sur des représentations schématiques et globalisantes qui attribuent des caractéristiques et des qualités supposées « naturelles » aux femmes et aux hommes : les stéréotypes sexistes.

Un stéréotype sexiste, c'est donc une idée, une opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée, à propos des femmes et des hommes. Tout le monde a des stéréotypes, notamment sexistes. En prendre conscience permet d'avancer vers l'égalité et est un progrès social collectif.

Exemples de stéréotypes sexistes :

Les femmes sont organisées, douces, attentionnées, appliquées, patientes, douées avec les enfants, étourdies, bavardes, ne savent pas conduire, aiment faire le ménage et du shopping.

Les hommes sont forts, taiseux, durs, autoritaires, insensibles, doués en mathématiques et en mécanique, aiment le sport, la vitesse, le bricolage, ne pleurent pas.

FORMEZ-VOUS !

Si vous voulez en apprendre plus sur ce sujet, vous pouvez vous inscrire à la formation proposée à tou-te-s les agent-e-s « égalité femmes-hommes, lutte contre les stéréotypes sexistes et le sexisme » en vous rapprochant de votre correspondant-e formation.

2. LE SEXISME INTERDIT PAR LA LOI

L'agissement sexiste

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a modifié l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires¹ en introduisant le principe « d'agissement sexiste » :

« *Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste 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* ».

Pour qualifier un agissement sexiste il faut que les trois éléments suivants soient réunis :

- L'existence d'un ou de plusieurs faits, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est à dire non désiré(s) ;
- L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de l'agent-e ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.

- L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un-e agent-e subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme ou parce qu'il est un homme.

L'agissement sexiste est défini dans le code du travail et dans la loi portant droits et obligations des fonctionnaires et il appartient au Département, en tant qu'employeur, de faire en sorte qu'aucun-e agent-e ne soit pas soumis-e à un agissement sexiste.

Comment est sanctionné l'agissement sexiste ?

L'auteur-trice d'agissements sexistes se verra convoquer à un entretien de recadrage par son encadrant-e. Si cela ne suffisait pas à faire cesser les agissements sexistes, il-elle risquera une sanction disciplinaire.

¹ Cette loi s'applique aux fonctionnaires et plus largement à tou-te agent-e travaillant dans la Fonction publique

3. IDENTIFIER LE SEXISME AU TRAVAIL

Le sexisme peut prendre plusieurs formes, généralement on en distingue trois :

**Le sexisme hostile,
Le sexisme bienveillant,
Le sexisme ordinaire.**

Le sexisme hostile

« *Les femmes sont moins intelligentes que les hommes, par conséquent c'est normal qu'elles gagnent moins qu'eux* ».

« *Un homme ne peut pas être dirigé par une femme, cela est rabaissant* ».

Ici, le sexisme est évident, il repose sur l'idéologie selon laquelle les hommes dominent les femmes.

Le sexisme bienveillant

Un homme qui dit à une collègue qu'il ne connaît pas :

« *Ça va il n'est pas trop lourd cet ordinateur pour vos petits bras mademoiselle ?* ».

Ici le sexisme réside non pas dans le fait de proposer son aide, mais dans la formule utilisée, la formule simple « avez-vous besoin d'aide » est une offre serviable et non sexiste.

Un homme qui explique :

« *On te laisse remettre en ordre la salle Marie, tu sais mieux que nous où se rangent les choses* ».

Ici, la remarque sexiste provient du stéréotype de genre qui voudrait que les femmes aient des prédispositions pour le rangement et le ménage. Sous couvert de flatterie on laisse à une collègue une tâche pénible à effectuer.

Le sexisme ordinaire

Dire d'une femme qui s'énerve :

« *Elle est hystérique* ».

L'hystérie est une maladie, utiliser ce qualificatif est une façon de délégitimer la parole de cette femme sans y apporter de réponses.

Une femme cherche son badge dans son sac à mains et s'entend dire :

« *Ah ça c'est les femmes, elles ont toujours plein de choses dans leurs sacs à main et ne trouvent jamais rien* ».

Ici, le sexisme vient du stéréotype selon lequel les femmes sont frivoles, et chargent leur sac à main de choses futiles, comme du maquillage.

Le sexisme peut exister dans le cadre du travail, afin de l'identifier, voici une typologie des différentes manifestations possibles du sexisme² :

Les différentes formes du sexisme au travail

Les « blagues »

L'humour a sa place au travail et peut contribuer à entretenir de bonnes relations entre collègues. Cependant, s'il utilise des ressorts sexistes, il doit être proscrit. L'humour ne peut en aucun cas servir à rendre une parole sexiste valable.

Exemples :

Faire des blagues sur les « blondes »

« Je vais conduire, parce que les femmes au volant on sait ce que ça donne... »

« - C'est le deuxième bureau sur la gauche, - ah mais attends, c'est une femme, elle ne fait pas la différence entre sa droite et sa gauche ».

Les conséquences des « blagues » sexistes présentées comme de l'humour

L'exposition à des remarques ou blagues sexistes peut contribuer à créer une forme d'insécurité au sein de l'environnement de travail.

Par ailleurs, ces propos génèrent des injonctions paradoxales pour les collègues, rire ou ne pas rire, qui les mettent en situation d'insécurité. Ils et elles se retrouvent ainsi placés.e.s dans une situation difficile où ils-elles doivent choisir entre rire, pour ne pas offenser son collègue ou son encadrant.e et maintenir l'esprit d'équipe, ou ne pas rire au risque d'être perçu.e comme une personne n'ayant pas le sens de l'humour.

Les interpellations familières

Le fait de s'adresser aux collègues en ayant recours à un vocabulaire familier ou des « petits noms » infantilise et dévalorise les personnes, et le plus souvent les femmes, en ne les traitant pas en égales.

Exemples :

Employer les formules « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie », « ma cocotte » en parlant à une collègue.

L'assignation à des codes sociaux de sexe et la complémentarité des compétences

Hommes et femmes peuvent être assignés à de prétendus rôles sociaux, toute personne qui ne répondrait pas à ces codes risquant d'être la cible de ce type de préjugés. Ce sont des propos humiliants adressés à un homme sur son prétendu manque de virilité ou d'autorité, ou des remarques adressées à une femme sur son caractère trop « masculin ».

Ces assignations se reflètent dans l'attribution de qualités professionnelles liées à des stéréotypes sexistes sur les femmes tels que leur sens de l'écoute, leur sensibilité, leur minutie en opposition aux hommes qui seraient plus directs ou autoritaires.

Exemples :

« On va demander à Valérie de lui parler, elle va le faire avec douceur »,

« Mieux vaut mettre une femme sur ce dossier car il faut du tact et de la diplomatie ».

L'incivilité, l'irrespect, le mépris

Certains comportements hostiles peuvent être des formes de sexisme : porter peu d'attention à l'avis d'une personne en raison de son sexe, montrer peu d'intérêt quand celle-ci exprime son opinion, mettre en doute son appréciation sur une question qui relève de sa responsabilité, ricaner, s'adresser à elle en des termes non professionnels en public ou en privé, l'interrompre ou parler en même temps qu'elle, l'ignorer ou ne pas s'adresser à elle, l'accuser d'incompétence et faire des blagues à ses dépens...

Il existe des mots en anglais pour désigner ces comportements : c'est le « manterupting » littéralement « homme qui coupe la parole » ou « mansplaining » pour « homme qui explique » (que les Québécois.e.s traduisent par « penispliquer ») quand un homme parle à la place d'une femme pourtant plus compétente sur le sujet.

Exemples :

Un agent qui salue tous les hommes de la réunion mais pas la femme qui est présente.

Un encadrant qui tutoie et appelle par leur prénom les femmes de son service mais vouvoie les hommes.

Un.e agent.e qui coupe la parole à un.e collègue lors de son exposé pour remettre en cause son expertise sur ses sujets d'étude.

² Cette typologie est extraite du Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n°2015-01 intitulé « le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité », publié le 6 mars 2015

Les remarques ou compliments déplacés

Sous couvert de compliment ou de drague, faire des remarques sur l'apparence physique d'un.e agent.e peut relever du sexisme. Même s'ils renvoient à une image supposée positive, ces propos peuvent constituer une forme de sexisme et mettre mal à l'aise, notamment s'ils sont répétés et non souhaités, en particulier lorsqu'ils ont trait au corps des femmes qui dans notre société est encore trop souvent contrôlé ou chosifié.

Exemples :

Dire à un.e agent.e « cette robe met bien tes formes en valeur »,

« Tu devrais mettre des talons cela te fait une jolie démarche ».

Les considérations sexistes sur la maternité ou « les charges familiales »

Ce sont ces remarques faites à des agent.e-s parents ou sans enfants, et qui les enferment dans un rôle de parent et dans les charges familiales qui incomberaient « naturellement » aux femmes. Elles culpabilisent les femmes au quotidien, qu'elles soient mères ou sans enfants, célibataire ou en couple, et contribuent par ailleurs à sous-estimer la capacité des hommes à exercer ces tâches familiales et éducatives.

Elles fragilisent le sentiment de compétence professionnelle des femmes et peuvent assimiler la compétence au temps passé sur le lieu de travail. Enfin, certaines réflexions ou propos partant du principe que la personne vit nécessairement ou est susceptible de vivre une relation de couple hétérosexuelle, contribuent à invisibiliser les collègues homosexuel.le-s et leur famille.

Exemples :

« Ah c'est vrai, j'oublie tout le temps ! On ne peut pas compter sur elle le mercredi. »

« Je ne sais pas si on peut lui confier cette mission. Avec ses enfants, elle n'arrivera pas à tout faire »

Ou encore répondre à un collègue qui demande un temps partiel « mais ce n'est pas ta femme qui s'occupe des enfants ? »

Les conséquences du sexisme au travail

Le sexisme a pour conséquence possible pour les agent.e-s qui en sont victimes dans l'environnement de travail :

- Créer de la souffrance au travail, en particulier du stress
- Affecter la santé mentale et physique
- Fragiliser en diminuant le sentiment de compétence
- Faire baisser l'efficacité
- Démotiver et retirer toute ambition
- Quitter ses fonctions, changer de poste
- Créer des stratégies d'évitement : éviter un.e collègue, refuser les pauses café, s'isoler pour le déjeuner
- Modifier sa façon de s'habiller dans l'espoir de ne pas avoir de commentaires

Le sexisme a aussi une incidence sur l'équipe de travail et perturbe le bon fonctionnement, notamment en créant des tensions.

Les relations avec les usager.ère-s

En tant qu'agent.e du service public vous pouvez avoir un impact sur les stéréotypes sexistes dans les services rendus aux usager.ère-s

Par exemple, un.e agent.e de crèches peut proposer aux enfants des activités ou des jeux qui mettent en avant l'égalité entre les filles et les garçons ; un.e conseiller.ère en insertion peut orienter des femmes prioritairement vers des métiers dits féminins, ou au contraire chercher à élargir leurs perspectives professionnelles.

C'est aussi pour cela qu'il est essentiel de former et de sensibiliser les professionnel.le-s sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes sexistes.

Vous pouvez également être victime de sexisme au travail par des personnes qui ne sont pas agent.e-s du Département : des usager.ère-s ou des partenaires extérieurs par exemple. Il faudra alors le signaler à votre encadrant.e.

Exemple : « Un usager vous siffle quand vous entrez dans le bâtiment ».

4. DISTINGUER L'AGISSEMENT SEXISTE DES AUTRES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Le sexisme a de nombreuses expressions des plus « banales » aux plus graves comme les violences sexistes et sexuelles. Si le sexisme ne mène pas systématiquement aux violences, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le viol croissent sur le terreau du sexisme.

Le harcèlement sexuel

Il se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Une jurisprudence définit le harcèlement sexuel environnemental ou d'ambiance : sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables

L'agression sexuelle

C'est un délit défini dans le code pénal comme : « un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise ». (Les seins, les fesses, les cuisses, le sexe et la bouche sont considérées comme des zones « sexuelles ».)

Le viol

Le viol est un crime défini dans le code pénal comme : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

RAPPELS



Si vous êtes victime ou témoin d'harcèlement sexuel au travail, le Département a mis en place **une cellule d'écoute** dédiée à ce sujet. Vous pouvez la contacter par mail (cellule-harcelement-sexuel@seinesaintdenis.fr) ou par téléphone (06 10 90 50 16).



Pour plus d'information sur ce qu'est le harcèlement sexuel au travail, et ce qu'a mis en place le Département pour lutter contre, vous pouvez consulter le document « PROTOCOLE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL, Prévenir, agir et sanctionner » qui est en ligne sur le site intranet.

5. RÉAGIR FACE À UNE SITUATION DE SEXISME AU TRAVAIL

Envoyé en préfecture le 17/12/2021
Reçu en préfecture le 17/12/2021
Affiché le
ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

En tant qu'agent-e victime

Si vous êtes victime d'agissement sexiste dans le cadre de votre travail vous pouvez :

- En parler à votre encadrant-e direct-e (n+1) (si votre n+1 est concerné, vous pouvez vous adresser à votre n+2)
- Contacter le pôle des psychologues du travail au 01 43 93 89 83

En tant qu'agent-e témoin

Si vous êtes témoins d'agissements sexistes envers l'un-e de vos collègues vous pouvez :

- En parler à votre encadrant-e
- En parler à la personne victime on lui offrant votre soutien
- Engager le dialogue avec l'auteur-trice de l'agissement sexiste pour lui expliquer ce qui était déplacé et choquant dans ses propos ou comportements.

En tant qu'encadrant-e

- **Adoptez une posture exemplaire** : vous devez montrer l'exemple par votre comportement irréprochable sur le sujet.
- **Exigez de tou.te.s les agent.e.s de votre équipe la même attitude**, exempte de tous propos ou attitudes sexistes.
- **Identifiez systématiquement et faites cesser les agissements sexistes** qui peuvent avoir lieu dans votre équipe. Une tolérance zéro est de mise contre le sexisme au travail au Département et il est de votre devoir d'intervenir à chaque fois que vous constatez des faits ou que ceux-ci vous sont rapportés. Il vous faudra recadrer les auteur-trice-s lors d'un entretien spécifique. A l'issue de l'entretien vous enverrez à l'agent-e un compte-rendu écrit de cet entretien en mettant en copie la DRH. Si malgré cet entretien, l'agent-e continuait ses agissements sexistes, vous devrez prendre des sanctions disciplinaires.
- **Afficher votre engagement et celui du Département à lutter contre le sexisme**. Pour cela vous devez relayer auprès de vos équipes les informations sur les actions et les

outils existants en interne (guide non au sexisme au travail, cellule d'écoute contre le harcèlement sexuel). Lors de vos prises de parole devant vos équipes, rappelez les engagements du Département pris en faveur de l'égalité femmes-hommes au travers du Label Égalité professionnelle. Vous devrez également intervenir si vous entendez des propos sexistes prononcés par des agent.e.s qui ne font pas partie de votre équipe, à la cantine par exemple.

- **Formez-vous sur ces sujets** : dans son plan d'actions pour l'égalité professionnelle (disponible sur le site intranet) le Département a rendu obligatoire pour les encadrant-e-s une formation sur la thématique de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les stéréotypes sexistes ainsi qu'une formation à la lutte contre le harcèlement sexuel.

Exemple :

Vous entendez un agent dire d'une collègue qui vient de partir « Elle a quand même un beau petit cul Nathalie ». Vous devez intervenir immédiatement par exemple en disant « Ceci est un agissement sexiste, ce type de propos est inacceptable » afin que les deux personnes (celui qui tient les propos et celui à qui les propos sont adressés) entendent votre intervention. Comme évoqué ci-dessus, l'agent sera convoqué à un entretien de recadrage. **A noter** : ce n'est pas parce que la victime n'a pas forcément entendu ces propos qu'il ne faut pas les condamner.

RAPPEL

Si en tant qu'encadrant-e vous êtes témoin ou alerté pour des faits de harcèlement sexuel au travail, vous devez :

- 1/ orienter la victime vers la cellule d'écoute « halte au harcèlement sexuel » (cf. ci-dessus)
- 2/ et en référer à votre n+2 et ou à la Direction des Ressources Humaines.

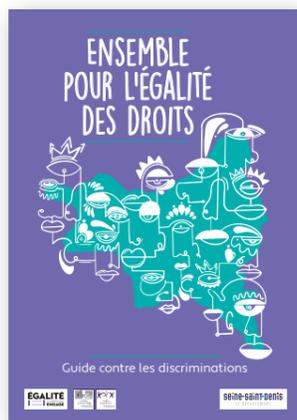
Consultez sur l'intranet les autres guides, outils et actions du Département pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations



Plan d'actions pour l'égalité entre les agentes et les agents adopté en mars 2020



Cellule d'écoute
Alerte discriminations



Guide départemental pour lutter contre les discriminations

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le



ID : 093-229300082-20211216-2021_12_053-DE

Mission égalité diversité (Medi)
egalitediversite@seinesaintdenis.fr



SUIVEZ-NOUS #SSD93

seinesaintdenis.fr