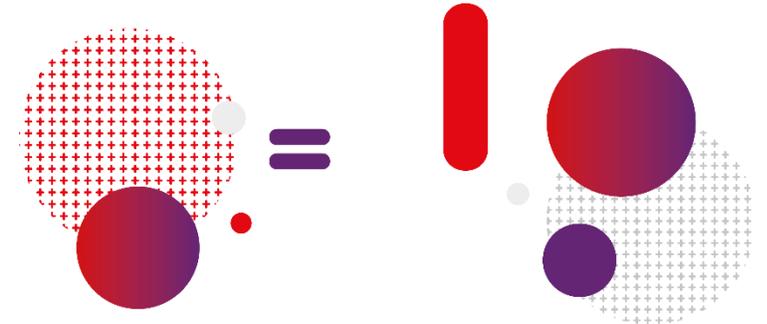
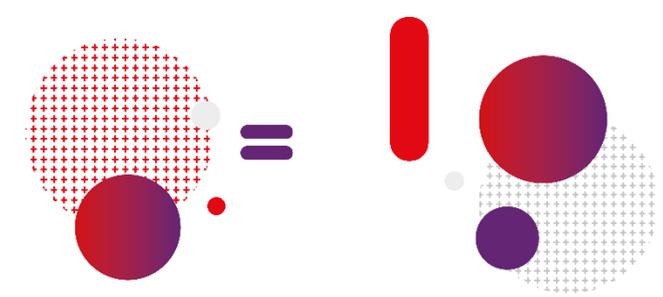


Séminaire sur l'égalité professionnelle du 13 octobre 2020 – Préfecture de région Centre Val de Loire - INTERSECTIONS - Eléna SUZAT

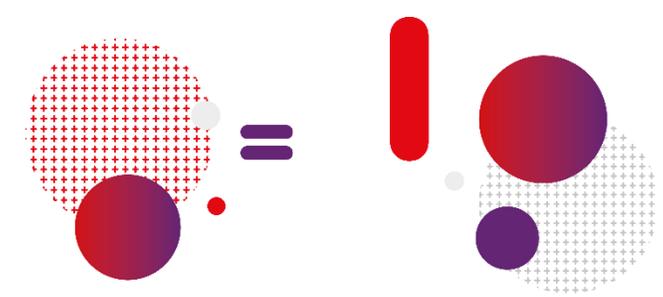


Intersections
bureau d'études - conseil - formation - communication
penser et pratiquer l'égalité





Introduction



Nadia Bensrhayar

Directrice régionale des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes

Intersections

Elena Suzat

Co-fondatrice d'Intersections

Ex Conseillère de cabinet de Laurence Rossignol

– ministère de l'Enfance des Familles et des

Droits des femmes

Administratrice territoriale

ZOOM

Identifiez-vous en indiquant votre prénom et votre structure dans les paramètres (profil utilisateur)

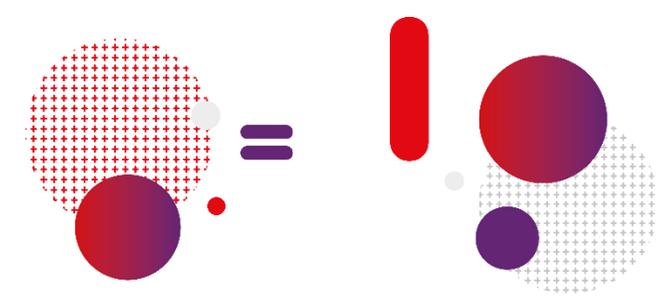
Utilisez le mode d'affichage en mosaïque si possible pour voir tous les participant.es

Si vous ne dites rien, coupez votre micro

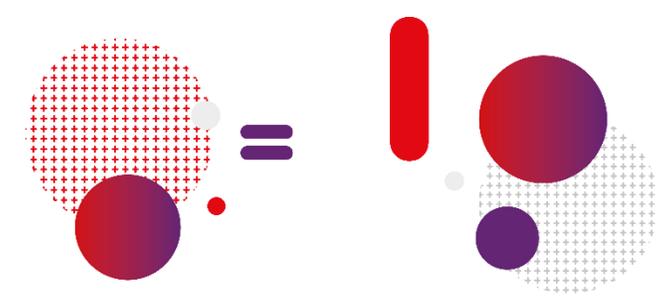
Lorsque vous voulez prendre la parole, signalez le à l'animateur et attendez son feu vert

Utilisez le « chat » pour réagir, poser vos questions afin de ne pas interrompre les prises de parole

Privilégiez des prises de paroles courtes et efficaces



Programme



Introduction

Quiz « Connaître les données clés et les enjeux de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles »

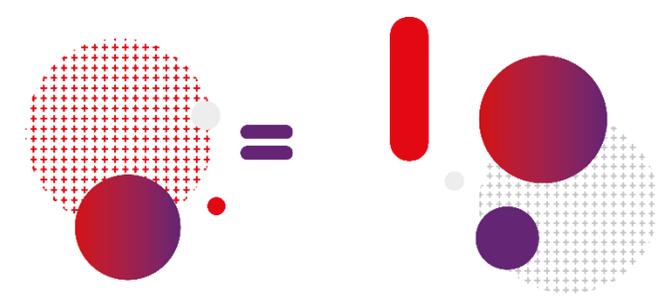
Pause

Prendre conscience des inégalités femmes-hommes et des stéréotypes

Agir en faveur de l'égalité professionnelle

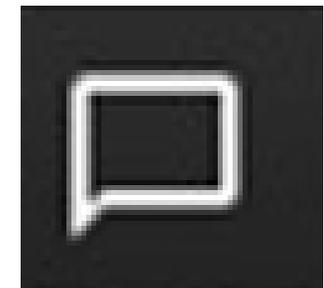
Théâtre forum

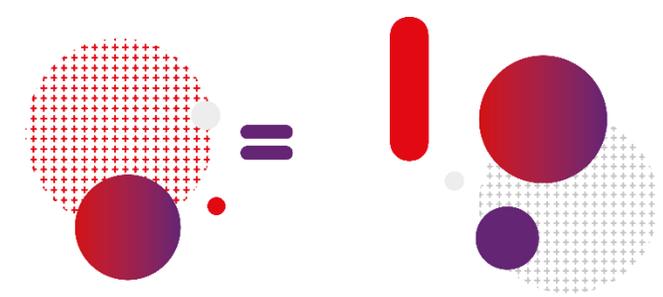
Conclusion et évaluation



Les perles du sexisme au travail

Envoyez en message privé à l'animatrice une phrase / un propos sexiste que vous auriez entendu / prononcé / dont vous auriez été témoin





Quizz

« Connaître les données clés de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles »

Au sein d'un couple avec enfant(s), en moyenne, combien d'heures en plus qu'un homme une femme consacre-t-elle par semaine aux tâches domestiques et éducatives ?

■ 6h

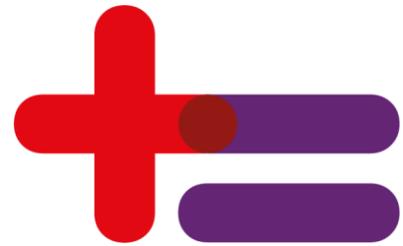
■ 11h

■ 15h

■ 15H



emmaclit.com

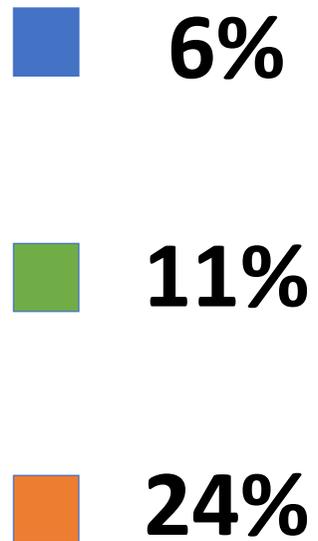


DATE-CLÉ

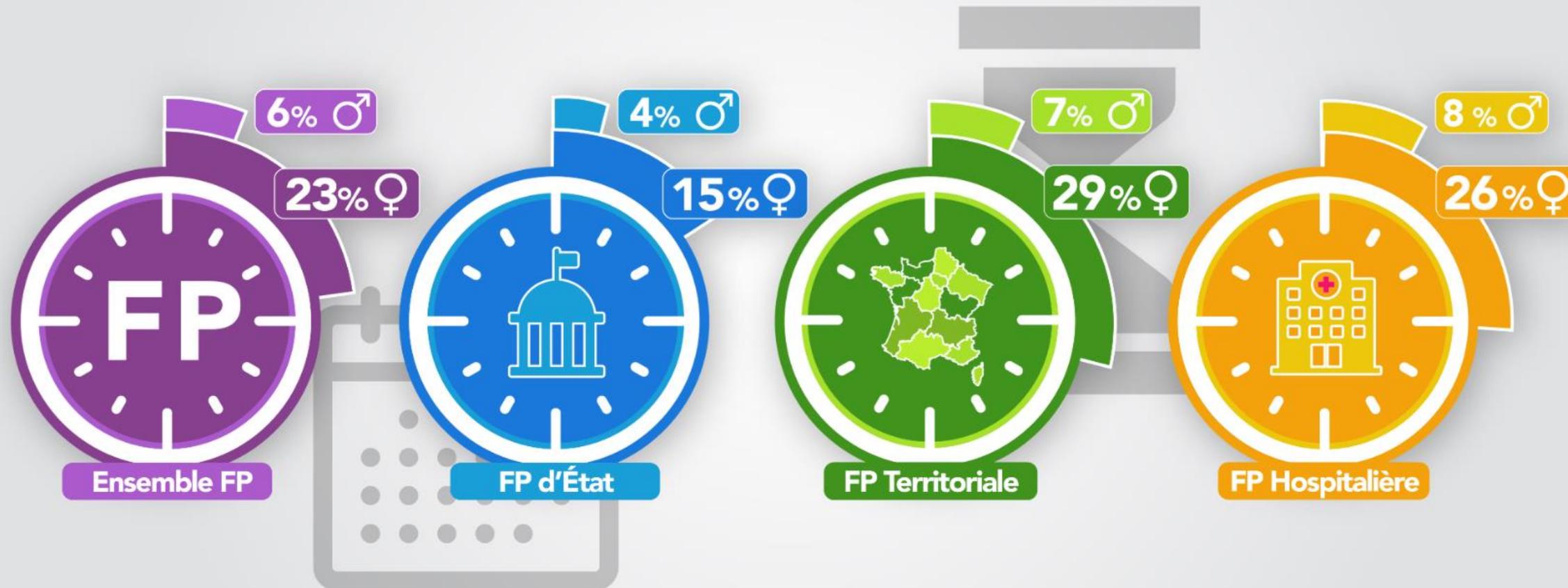
1972

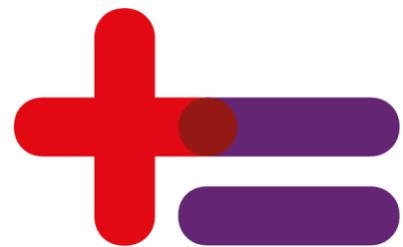
La loi instaure le principe d'égalité de salaire entre femmes et hommes « à travail de valeur égal, salaire égal »

Quel est le pourcentage d'hommes à temps partiel dans la fonction publique ?



Part des femmes et hommes à temps partiel dans la fonction publique en France en 2017





DATE-CLÉ

2002

Entrée en
vigueur du
congé paternité

Quel est l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ?

■ 7%

■ 15%

■ 23%



Écart de rémunération* femmes-hommes moyen au sein de la fonction publique

en France en 2017



3 000 €

+377€

2 000 €

+186€

+558€

1 000 €

0 €

FP d'État

FP Territoriale

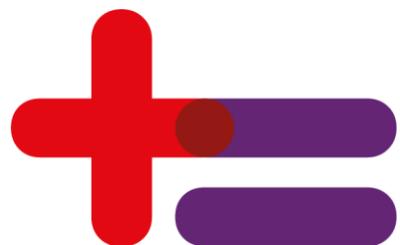
FP Hospitalière

Sources
[pro/2](#)



* net mensuel





DATE-CLÉ

2018

Obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un **plan d'action « égalité professionnelle ».**

Accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Loi de transformation de la fonction publique 6 août 2019

Décret 4 août 2020 → 30 juin 2021 date limite repoussée

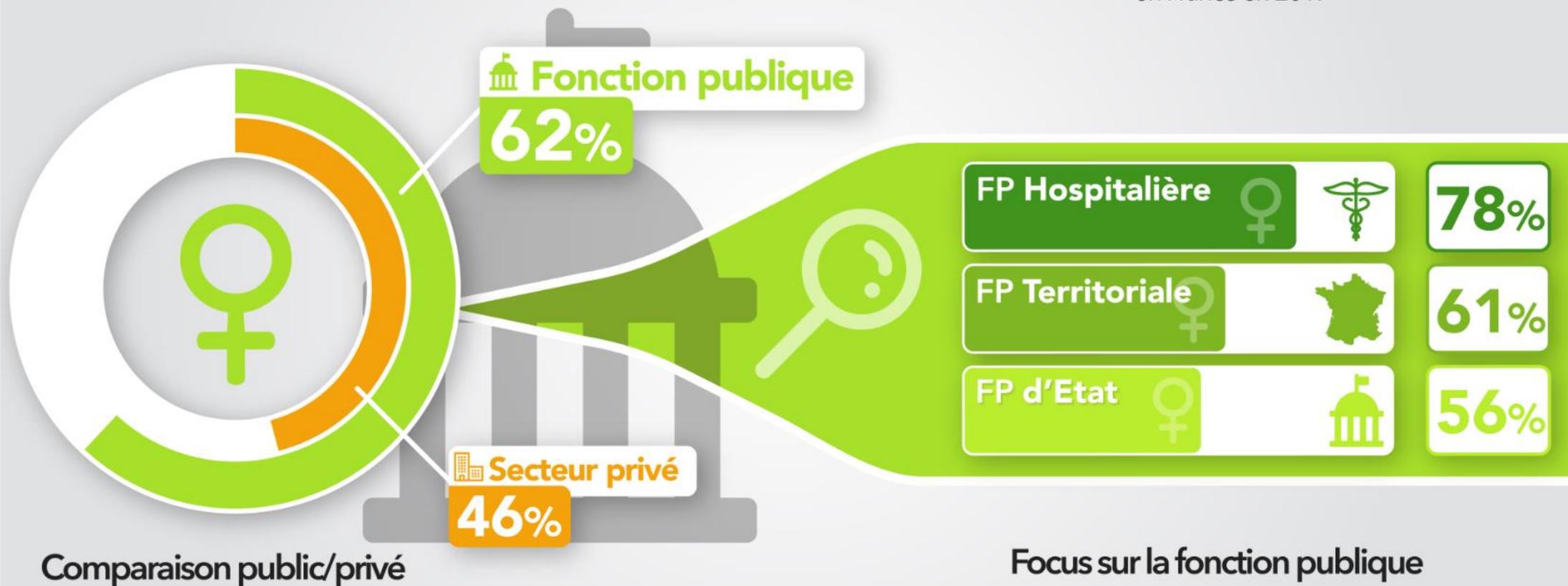
Les femmes représentent 50% des agents et agentes de la fonction publique.

 **VRAI**

 **FAUX**

La part des femmes dans la fonction publique

en France en 2017



Quelle part des emplois d'encadrement et de direction dans la fonction publique est occupée par des femmes ?

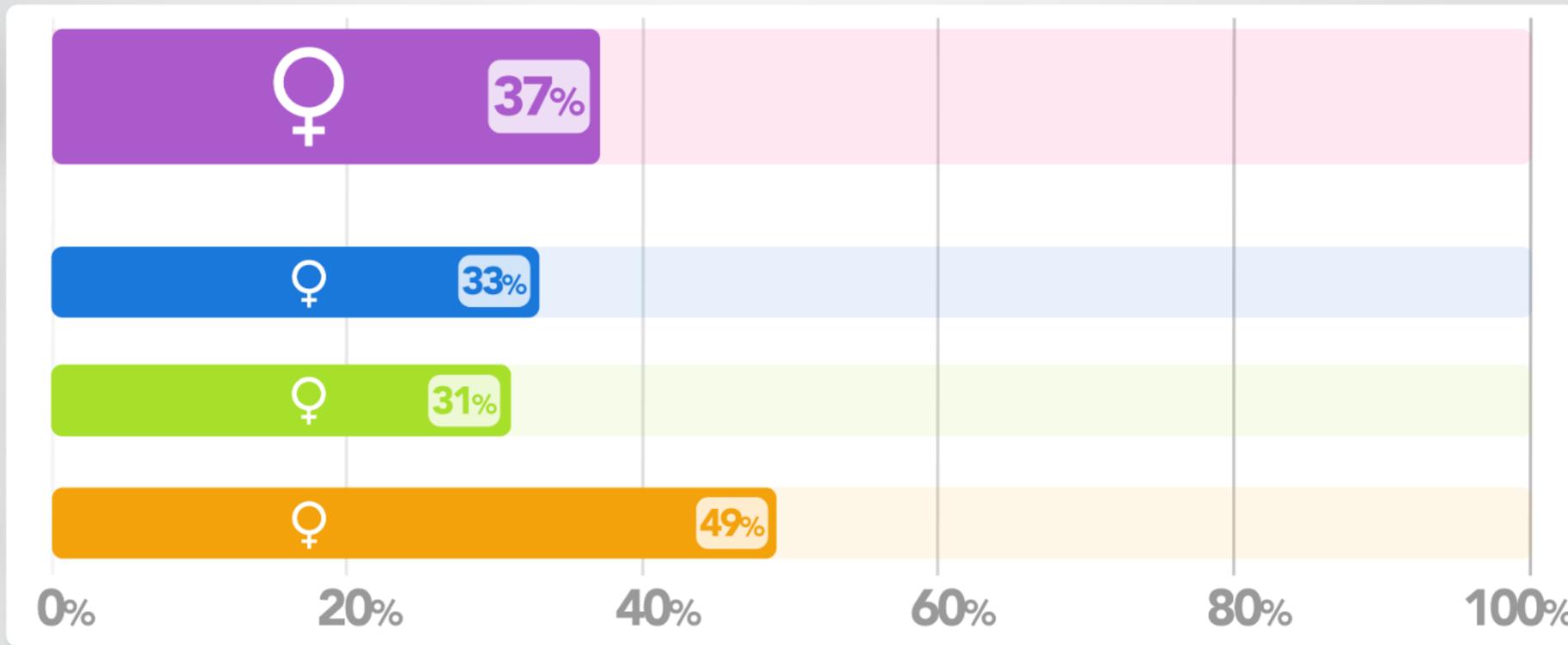
■ 62%

■ 49%

■ 37%

Part des femmes au sein des postes d'encadrement supérieur et de direction (ESD) de la fonction publique, en France en 2017

37%

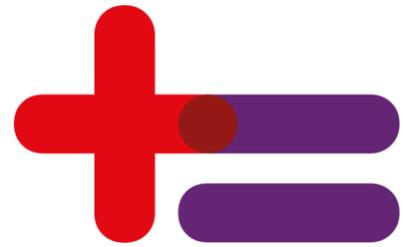


 Ensemble FP

 FP d'État

 FP Territoriale

 FP Hospitalière



DATE-CLÉ

2012

La loi Sauvadet fixe des objectifs chiffrés dans l'encadrement supérieur et dirigeant des trois fonctions publiques

Quelles sont les instances en charge de l'égalité femmes-hommes au niveau politique, administratif, consultatif ?

Instances politiques

Secrétariat d'Etat à l'égalité femmes-hommes

Délégations droits des femmes (Assemblée nationale, Sénat, CESE)

Elu-e-s à l'égalité femmes-hommes dans les collectivités territoriales

Instances administratives

DGCS – SDFE
DRDFE - DDFE

Haut.e.s fonctionnaires à l'égalité femmes-hommes dans les ministères

Missions droits des femmes dans les collectivités territoriales

Instances consultatives

Conseil supérieur à l'égalité professionnelle

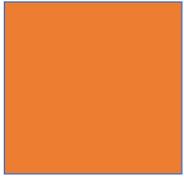
HCEhf (indépendante)

Combien de femmes cadres considèrent les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes au travail ?

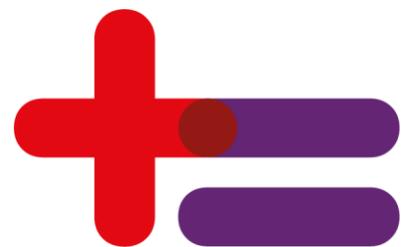
 **60%**

 **72%**

 **80%**

 **80%**





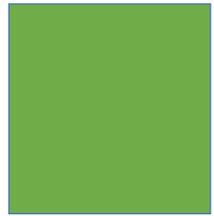
DATE-CLÉ

2016

**Interdiction de
l'agissement sexiste
dans la fonction
publique**

Combien de femmes dans la fonction publique déclarent avoir déjà, dans leur vie professionnelle, dû faire face à une situation de harcèlement sexuel?

- 1 femme sur 2**
- 1 femme sur 5**
- 1 femme sur 10**



1 femme sur 5

Source : enquête Défenseur des droits et IFOP, 2014

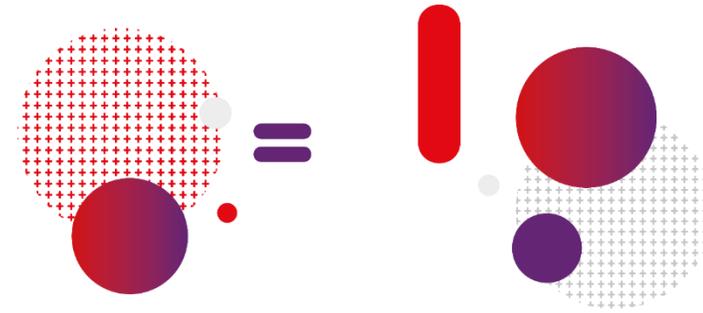
Agissement sexiste

« Tout agissement lié au d'une personne, ayant pour objet ou pour **ef**..... de porter atteinte à sa ou de créer un environnement intimidant, hostile, **dé**....., **hu**..... ou offensant ».

Agissement sexiste

« 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 ».

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.



Article 6 bis

Modifié par [LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 165](#)

Modifié par [LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 166](#)

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Aucun fonctionnaire 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.

Alors qu'Anissa lui a déjà montré qu'elle n'était pas intéressée, son collègue Yannick lui adresse à nouveau un SMS : "je te souhaite une douce journée avec plein de baisers sur tes lèvres de velours"

DRAGUE

HARCELEMENT
SEXUEL

En arrivant au travail, Eric croise Emma qui lui lance « salut tarlouze ». Le midi à la cantine, devant le plat de saucisse purée d'Eric, Emma lui fait un clin d'œil et la tablée s'esclaffe.

INSULTE

**HARCELEMENT
SEXUEL**

**AGISSEMENT
SEXISTE**

La définition légale

Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 dégradante.

(Art. 6 ter de la Loi du 13 juillet 1983)

Un supérieur dit à l'une de ses subordonnées qui est noire : « j'ai toujours eu un faible pour les tigresses comme toi, si tu veux avoir ta promotion va falloir être très gentille ».



INSULTE



**HARCELEMENT
SEXUEL**



**AGISSEMENT
SEXISTE**

Exception

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.



**AGRESSION
SEXUELLE**



**HARCELEMENT
SEXUEL**



**AGISSEMENT
SEXISTE**

I / « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

Art. 222-22 du Code pénal

*>> le caractère « sexuel » peut notamment être caractérisé si le contact physique non consenti intervient sur la **bouche, les seins, les fesses, les cuisses ou le sexe.***

Leïla a proposé à son collègue Luc d'aller boire un verre après le boulot, en précisant avec le sourire « juste toi et moi ». Luc a accepté.



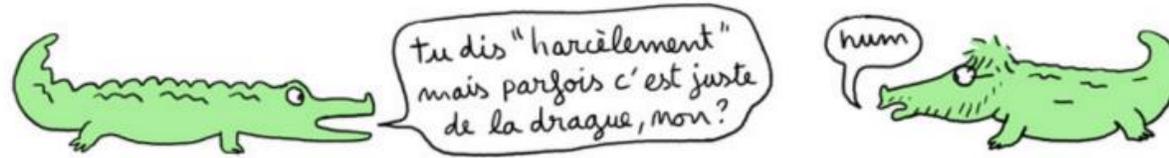
DRAGUE



**HARCELEMENT
SEXUEL**



**AGISSEMENT
SEXISTE**

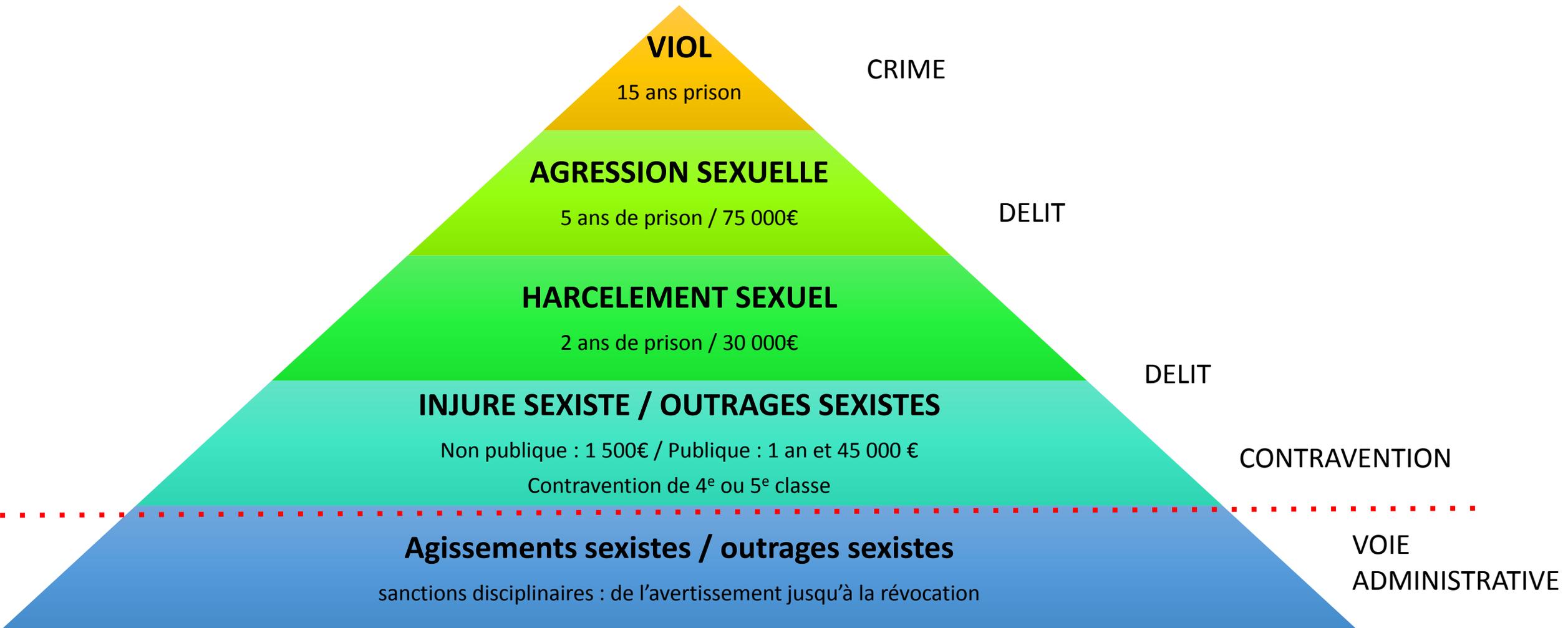


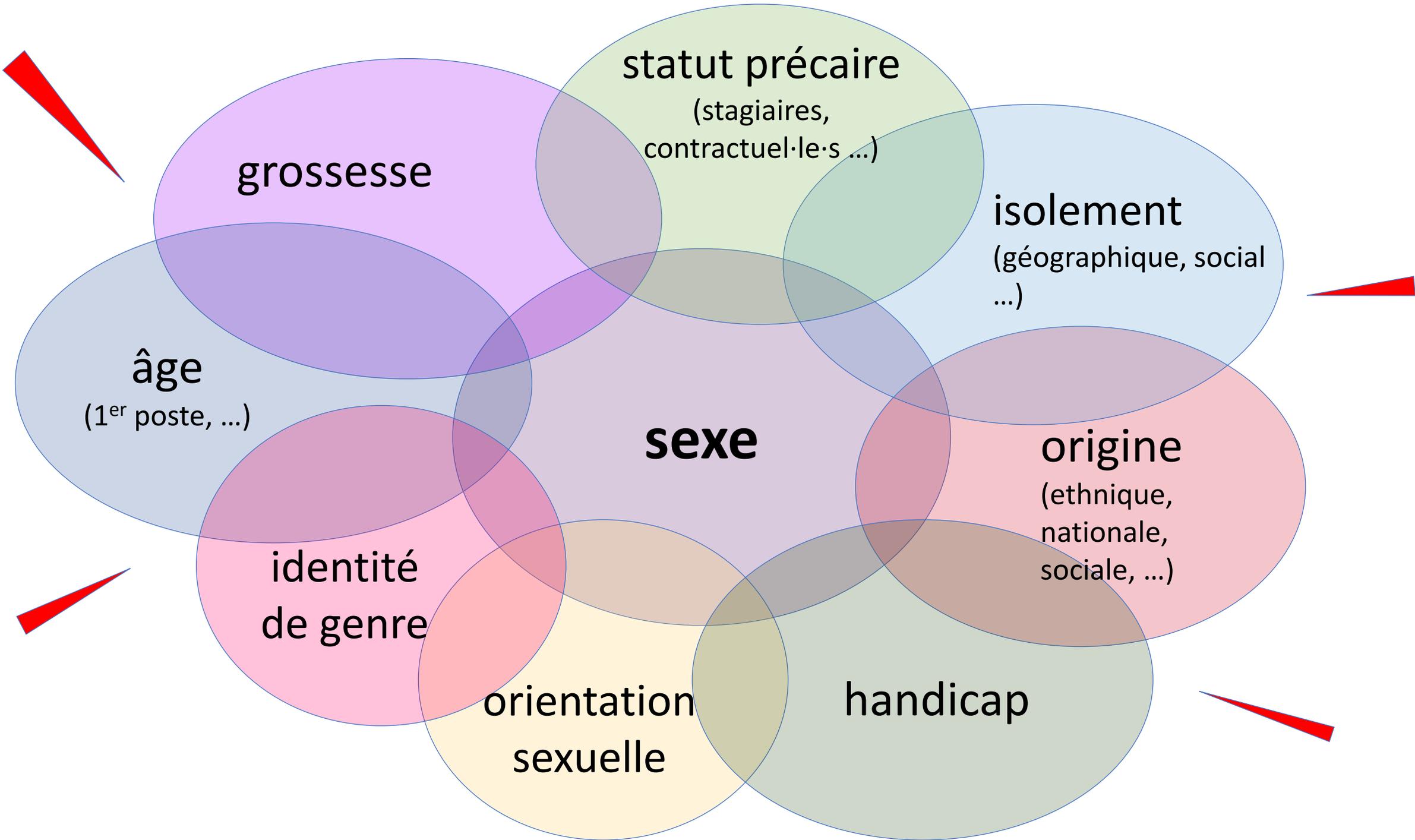
DRAGUE
=
se fait à deux.

DRAGUE IMPOSÉE
=
HARCÈLEMENT

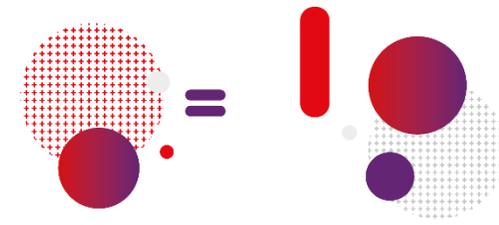
RETOUR SUR QUELQUES CONCEPTS CLES

Le continuum des violences sexistes et sexuelles au travail





Des idéologies de domination et d'exclusion aux effets croisés, qui se renforcent l'une l'autre



SEXISME : postulat que hommes > femmes

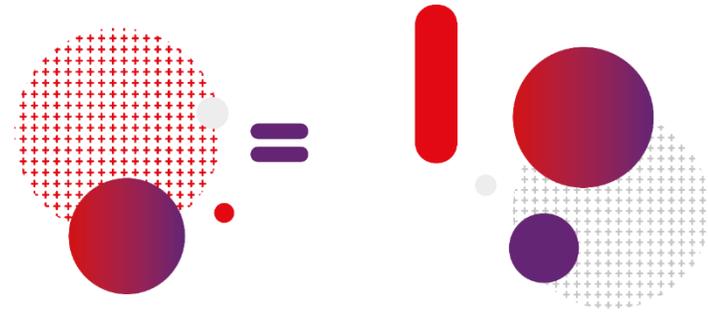
RACISME : postulat que blanc·hes > non blanc·hes

AGISME : postulat que jeunes > âgé·es

VALIDISME : postulat que valides < handicapé·es

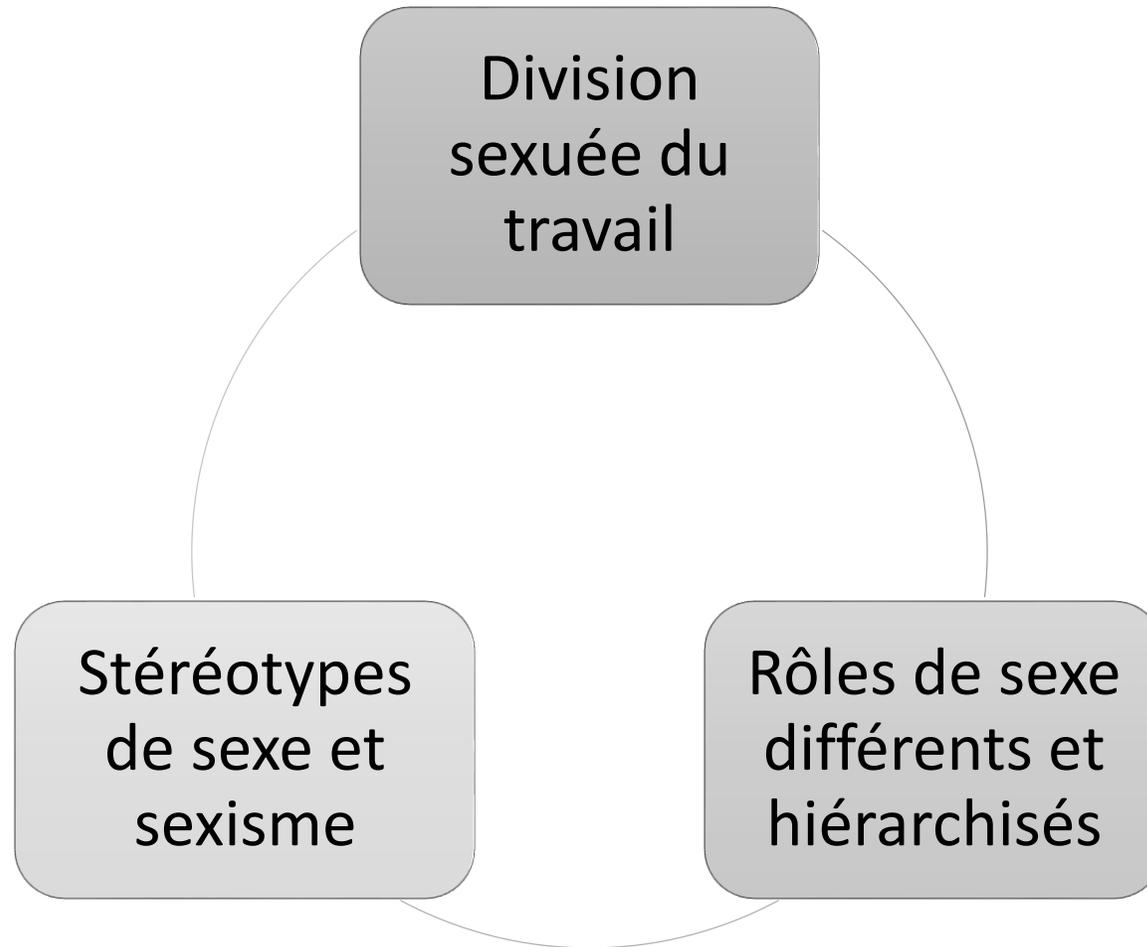
HETEROSEXISME : postulat que hétéros < LGBT+

Définition du SEXISME



1. « **Idéologie** qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part,
2. et, d'autre part, c'est un **ensemble de manifestations** des plus anodines en apparence (remarques...) aux plus graves (viols, meurtres...) ayant pour but de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes,
3. manifestations qui ont des **effets** sur les femmes, et sur les hommes à la virilité « non hégémonique ».

Le système de genre



Petit illustré des stéréotypes de sexe par l'Education nationale

Julien a trouvé un poste à la hauteur de ses ambitions.

C'est la poursuite de son projet professionnel. Il ne peut aller au-delà, il est là pour faire et partager sa passion. Transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'il a décidé de devenir enseignant.

Laura a trouvé le poste de ses rêves.

C'est l'aspect qu'elle a toujours aimé. Et l'aspect pour elle, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'elle a décidé de devenir enseignante.

CAMPAGNE ORIGINALE

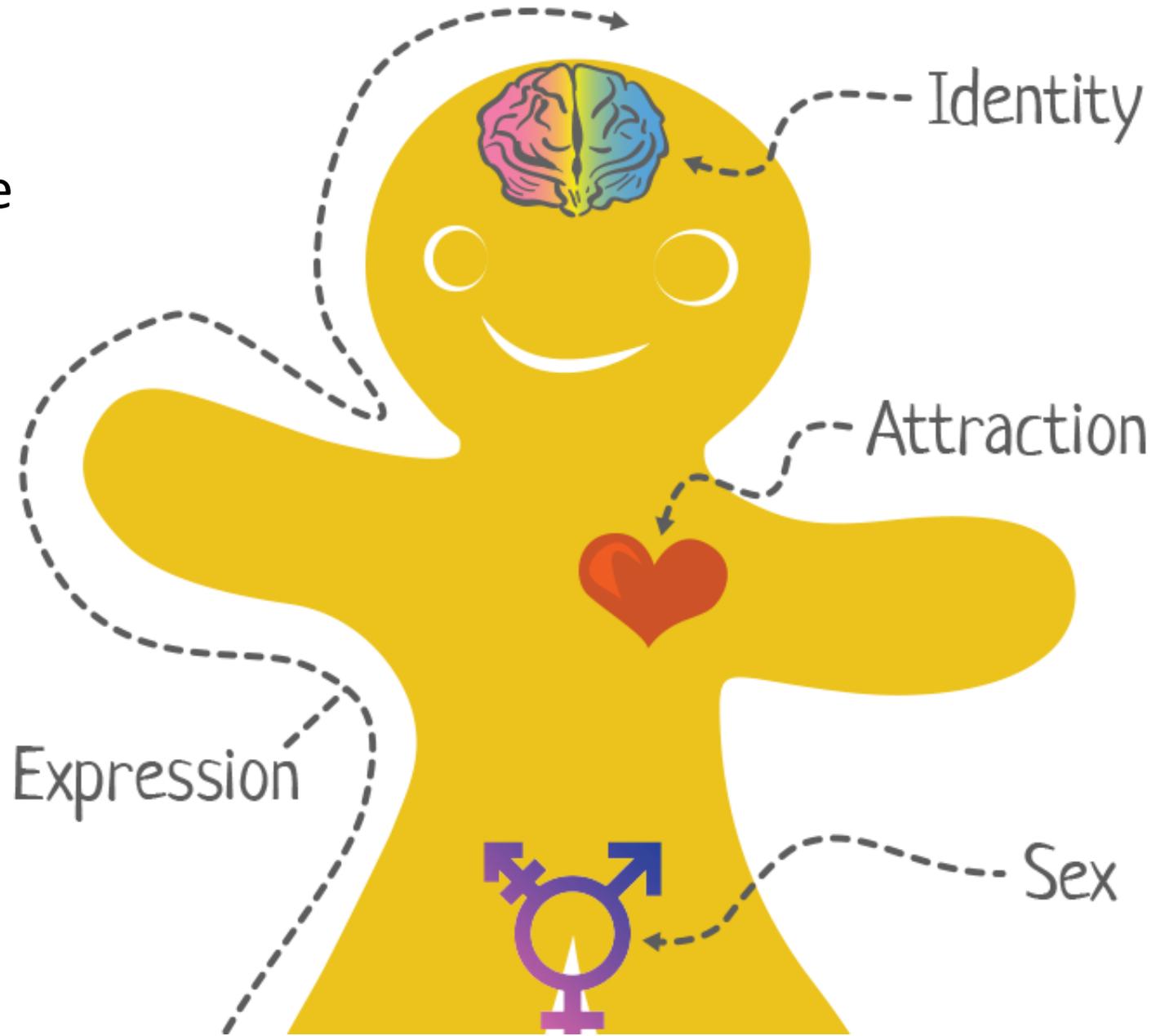
L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES

Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'adjoints et de médiateurs sociaux sont à pourvoir en 2011.

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011
SUR WWW.LEDUCATIONNATIONALE.FR

Ministère de l'Éducation Nationale
Logo of the French Republic

L'identité de genre expliquée avec un pain d'épices



L'égalité femmes-hommes :



C'est :

- Un principe constitutionnel de la République
- La reconnaissance de droits égaux entre les femmes et les hommes devant la loi (égalité formelle/de droit)
- La recherche d'une égalité de fait (égalité réelle)
- La croyance en une égalité ontologique entre les femmes et les hommes, en tant qu'êtres humains



Ce n'est pas :

- La similitude
- La négation des différences biologiques entre les femmes et les hommes
- La complémentarité entre les femmes et les hommes

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

L'article 80 de la loi instaure une généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

La loi par ailleurs rend obligatoires des plans d'action pluriannuels (3 ans maximum) pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes

L'article 81 ajoute de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires.

L'article 82 dispose que dans la fonction publique territoriale, le seuil de soumission au dispositif des nominations équilibrées est abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Le décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 apporte les détails d'application.

L'article 83 prévoit une harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée (en attente d'un décret en Conseil d'Etat).

L'article 84 instaure une inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse.

Enfin, l'article 85 dispose que les droits à avancement sont de droit durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité

- Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- Décret du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail
- Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics
- Accord 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Des outils pour agir

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION 2017

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

DGAFF

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ÉDITION 2017

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

RAPPORT ANNUEL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

2018

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Dgafp

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

ÉDITION 2019

Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Dgafp

Des outils pour agir

Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains

Primer accédez
MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
ET DES AFFAIRES EUROPÉENNES
MINISTÈRE DE LA JUSTICE
MINISTÈRE DE L'ÉCARTILLOU

Livret d'accompagnement du court-métrage de formation
« UNE FEMME COMME MOI »
A destination de la fonction publique

**COMPRENDRE ET AGIR
CONTRE
LES VIOLENCES SEXUELLES DANS LES
RELATIONS DE TRAVAIL :**
L'ENTRETIEN AVEC UNE VICTIME



Camille Chloé Elise Mathilde

Télécharger les outils de formation de la MIPROF
<http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr/telechargez-les-outils-de.html>

Novembre 2018

Fiches pratiques
sur la conduite à tenir dans les situations
de harcèlement sexuel au sein
de la fonction publique

• Mars 2018 •



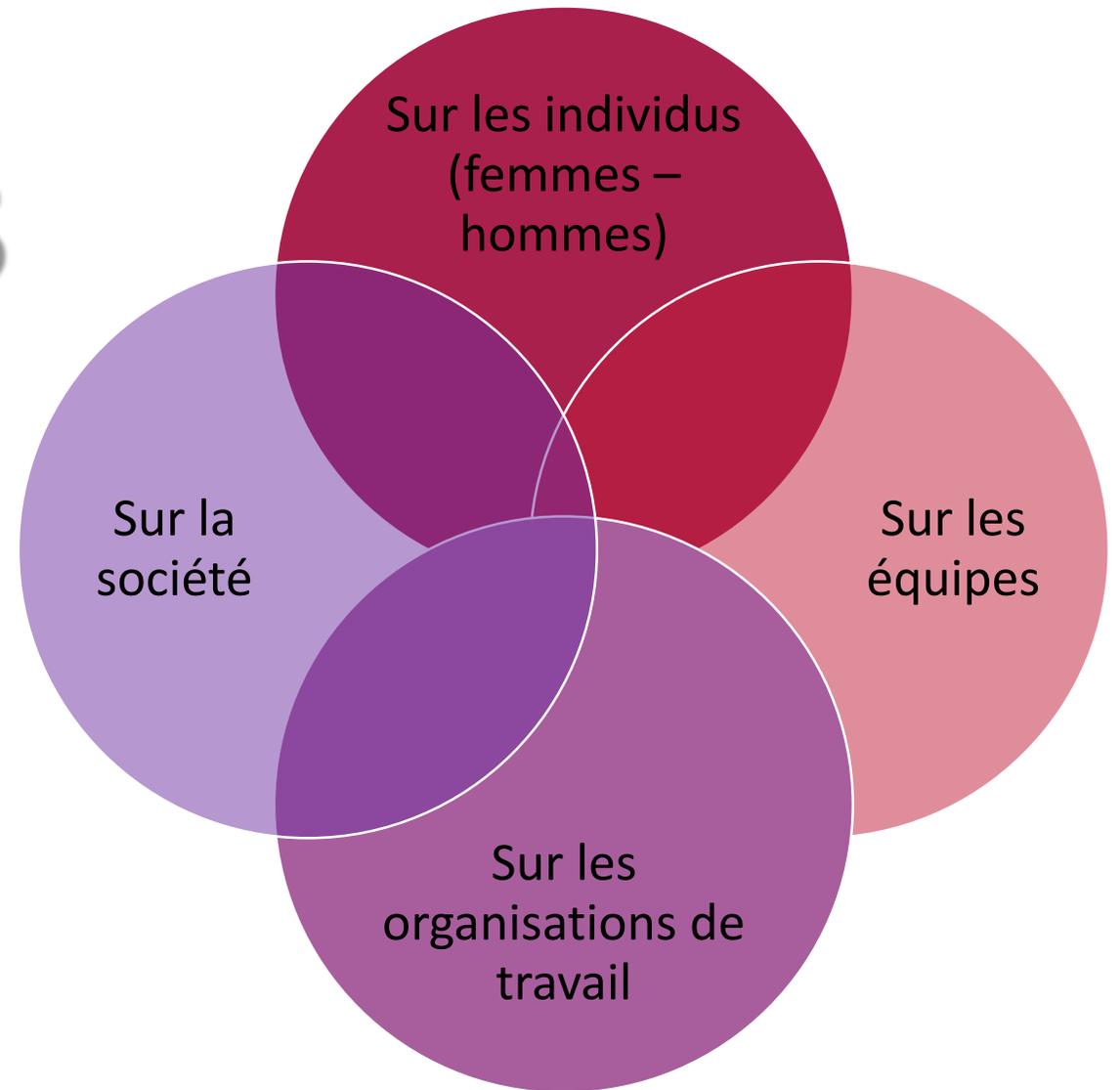
RÉAGIR PEUT TOUT CHANGER
#NeRienLaisserPasser

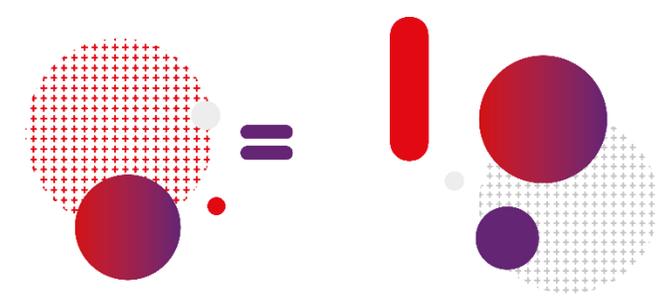
STOP-VIOLENCES-FEMMES.GOUV.FR



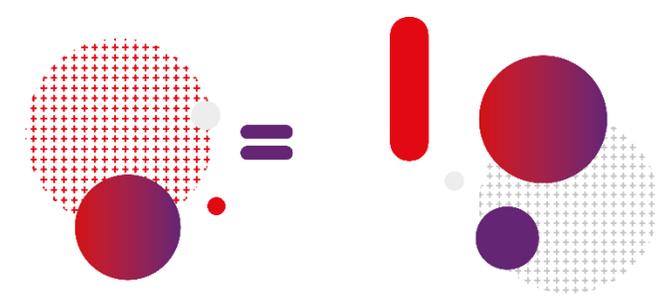
<https://www.youtube.com/watch?v=svVEt6ZZGDg>

LES CONSEQUENCES DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL





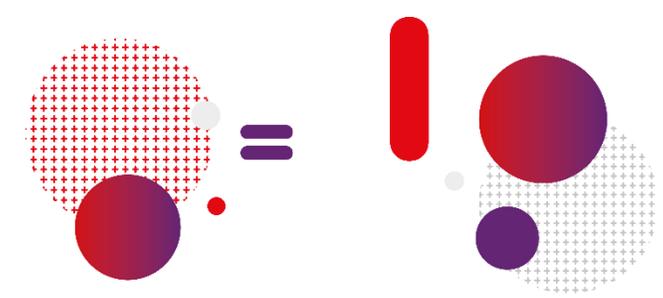
Pause



Les perles du sexisme : comment réagir

Les perles du sexisme

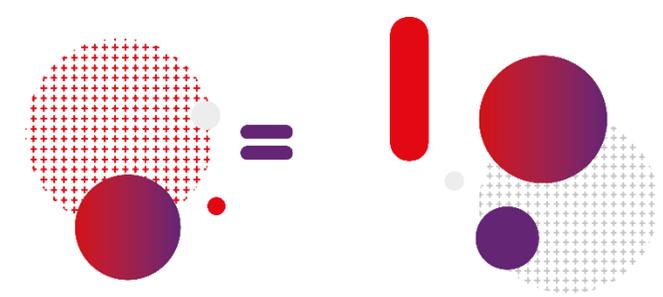
Comment réagir ?



- De la part d'un ex DRH (hors fonction publique) : "Vous en avez parlé avec votre mari, il serait sûrement de bons conseils !!!!!!!!"
- une femmes responsable d'une structure : vous êtes enceinte ? moi je n'ai pas d'enfants j'ai choisi ma carrière.
- tu peux garder les enfants, moi (un homme) j'ai du travail
- un collègue qui est sensé nous faire le compte rendu d'une réunion et qui d'emblée décrit la personne qui est intervenue en disant que c'était une très jolie femme.
- Me faire appeler "Miss" par le médecin du travail, et qu'il me pose des questions sur ma contraception (ce qui n'a rien à voir avec mon travail, semble-t-il) ; qu'il me complimente sur mon poids et ma taille en me disant que beaucoup aimerait être "aussi bien proportionnée". Un gag.
- Du sexisme ordinaire il y en a régulièrement mais l'ambiance générale de mon poste actuel étant bonne ça n'est pas problématique
- vous avez fini de papoter (si on discute c'est que forcément on ne travaille pas, on parle chiffon)
- J'envoie les documents à votre secrétaire (j'étais la seule femme donc forcément secrétaire)

Les perles du sexisme

Comment réagir ?



C'est la première fois
que ça arrive

Agissement sexiste

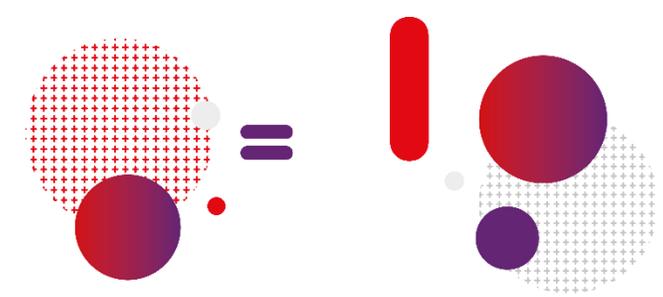
Gestion du quotidien :
réaction individuelle,
managériale, en tant
que collègue

Distinguer

C'est la première fois
que ça arrive mais avec
une pression grave //
Cela se répète

Harcèlement sexiste et
sexuel

Gestion de crise :
réaction managériale
réaction employeur



Les perles du sexisme

Comment réagir

AU QUOTIDIEN – en tant que personne visée

Répondre par l'humour
« Vous devriez suivre le séminaire sur l'égalité professionnelle »

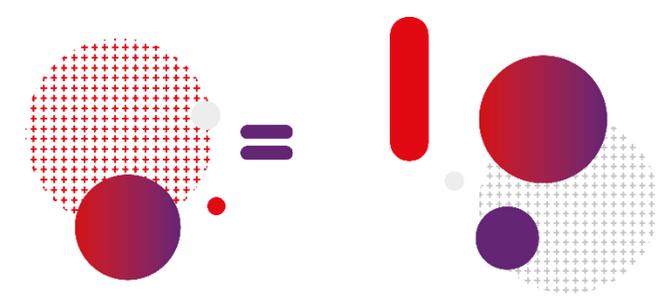
Dire calmement « Ceci est inapproprié dans le cadre professionnel »

Parler de son ressenti « Cela me met très mal à l'aise » / « cela me gêne »

Inverser la situation / le stéréotype

Recentrer la conversation sur le sujet professionnel

Qualifier juridiquement le propos d'agissement sexiste et rappeler que c'est interdit par le statut



Les perles du sexisme

Comment réagir

AU QUOTIDIEN – en tant que manager

Recadrer la personne ayant proféré le propos sexiste

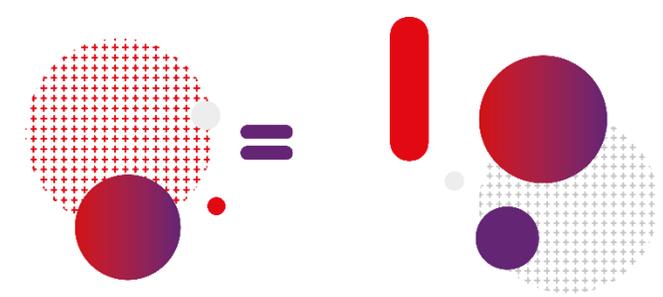
Dire calmement « Ceci est inapproprié dans le cadre professionnel »

Qualifier juridiquement le propos d'agissement sexiste et rappeler que c'est interdit par le statut

Soutenir la personne visée

Laisser un écrit, faire un signalement aux RH

Faire de l'égalité professionnelle un sujet managérial (ex retour de formation, point en réunion de service, affichage...)



Les perles du sexisme

Comment réagir

AU QUOTIDIEN – en tant que collègue

Se désolidariser de la personne ayant proféré le propos sexiste

Dire calmement « Ceci est inapproprié dans le cadre professionnel »

Parler de son ressenti « Cela me met très mal à l'aise » / « cela me gêne »

Soutenir la personne visée, y compris en son absence

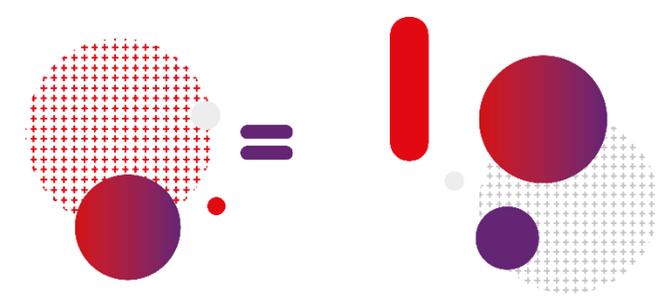
Vérifier comment la personne visée se sent, discuter avec elle

Qualifier juridiquement le propos d'agissement sexiste et rappeler que c'est interdit par le statut

Les perles du sexisme

Comment réagir

EN GESTION DE CRISE



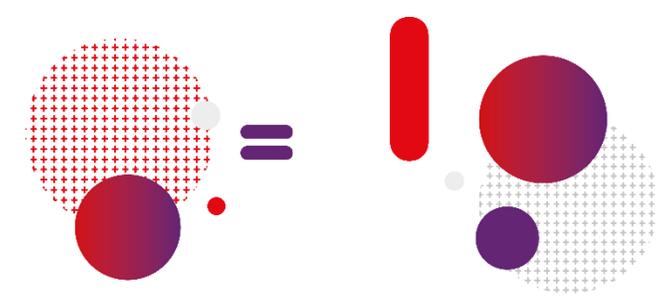
Détecter

Accueillir la victime

Signaler

Protéger

Sanctionner



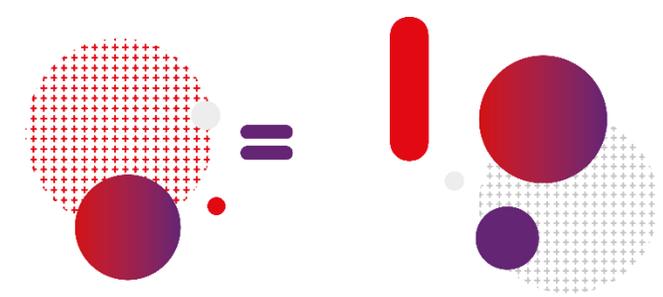
Agir pour l'égalité professionnelle

Ateliers

2 sous-groupes : vos idées pour l'égalité

20 minutes

Restitution 5 min / groupe



Les axes d'un plan d'action (loi TFP)

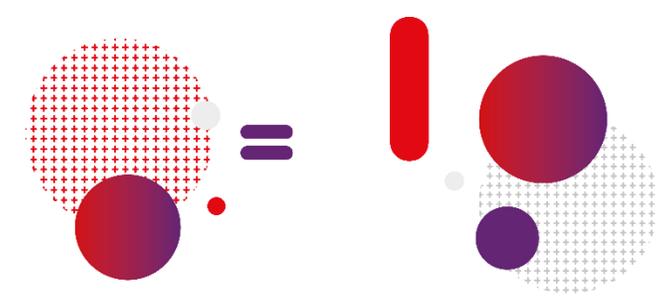
Evaluer, prévenir et
traiter les écarts de
rémunération

Favoriser l'articulation
entre vie professionnelle
et vie personnelle et
mieux accompagner la
parentalité

Recruter, former, faire
évoluer sans discriminer

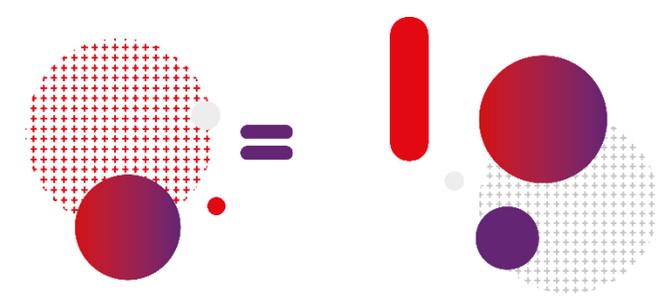
Garantir des conditions
de travail et un
management égalitaire

Lutter contre les
violences sexistes et
sexuelles au travail



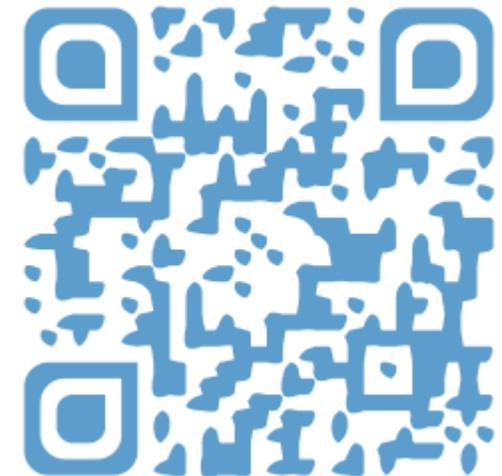
Théâtre forum

Compagnie Co.Théâtre



Conclusion et évaluation

<https://elenasuzat.typeform.com/to/d4JfqBI2>





Merci pour votre attention
et pour votre participation !

www.intersections.pro