

Délibération affichée à l'Hôtel de Ville  
et transmise au représentant de l'Etat  
le 20 juin 2016

## **CONSEIL DE PARIS**

### **Conseil Municipal**

#### **Extrait du registre des délibérations**

-----

#### **Séance des 13, 14 et 15 juin 2016**

**2016 V 173** Vœu relatif à la lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel à la Mairie de Paris.

-----

#### **Le Conseil de Paris, siégeant en formation de Conseil Municipal,**

Considérant la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel définissant le délit de harcèlement sexuel comme « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ». Est également 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. »;

Considérant cette même loi qui prévoit la répression des discriminations faisant suite à du harcèlement sexuel et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui prévoit qu' « aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire : parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel [...], y compris [...] si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ; parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ; ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés. »; et que selon cette même loi « est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel » ;

Considérant l'article 40 du code de procédure pénale qui prévoit que tout fonctionnaire « qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs » ;

Considérant le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoyant la mise en place par les employeurs publics de « formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral » pour « tout nouvel entrant dans la fonction publique » au sein « d'une thématique plus générale de la santé et de la sécurité ou travail » intégrant « une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes », des formations continues « pour

les agents des services de ressources humaines et pour l'encadrement », et la mobilisation des « comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » et des autres « acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité » pour la prévention de tels faits ;

Considérant la circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique précisant les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement prévues par la loi et leurs impacts dans les trois versants de la fonction publique, qui rappelle, outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes, que les situations de souffrance liées à ces agissements au sein de l'administration rendent impérieuse, en amont, la mise en œuvre de mesures préventives ;

Considérant que 40 % à 60 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie - 20% dans le cadre professionnel selon une enquête IFOP de janvier 2014 pour le Défenseur des droits - et qu'une minorité d'entre elles engage des poursuites contre les auteurs ;

Considérant que, selon l'avis n°2014-0403-001 du 4 mars 2014 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 80% des femmes salariées considèrent être régulièrement confrontées, dans le monde du travail, à des attitudes ou à des comportements sexistes ;

Considérant l'omerta qui entoure les situations de violences sexistes et sexuelles subies au travail et empêche les victimes de dénoncer les faits ou les témoins de signaler des situations de harcèlement sexuel ;

Considérant les nombreux témoignages qui ont révélé des faits de harcèlements sexistes et sexuels et la difficulté pour les victimes de se faire entendre, d'être soutenues par leur entourage et de faire reconnaître les faits ;

Considérant que les rapports d'intimidation constitutifs du harcèlement sexiste et sexuel sont incompatibles avec une société que nous voulons fondée sur le respect de l'autre et l'égalité ;

Considérant que la Ville de Paris a fait depuis de nombreuses années de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes un axe central de ses politiques publiques ;

Considérant que la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel s'inscrivent dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels sur laquelle la direction des ressources humaines de la Ville de Paris est pleinement mobilisée ;

Considérant toutefois que le traitement de ces situations nécessite aussi des compétences en matière d'enquêtes administratives et un accompagnement des victimes pour leurs démarches judiciaires ;

Considérant que le Conseil de Paris doit se saisir de ce sujet de la manière la plus déterminée, mettre en place des outils de prévention efficaces et permettre à chaque personne au sein de la Mairie de Paris (élu-e-s, collaborateur/rice-s, tout comme l'ensemble des agents de la Ville) qui pourrait être touchée par une situation de harcèlement de se sentir suffisamment en sécurité, accompagnée, soutenue, encadrée, pour oser prendre la parole et briser le silence qui entoure encore trop souvent ces situations destructrices ;

Considérant le vœu déposé par les groupes Ecologiste de Paris, Socialistes et apparentés, Communiste-Front de gauche, Radical de Gauche, Centre et Indépendant, Les Républicains, UDI-MoDem et Danielle Simonnet ;

Sur proposition de l'exécutif,

Emet le vœu que :

- Une nouvelle procédure claire et efficace de signalement des faits de harcèlement sexuel et d'aide aux victimes et aux témoins soit expérimentée au niveau de l'administration parisienne comprenant :

- La possibilité de saisine d'une cellule chargée de recevoir les signalements des victimes (élu-e-s, collaborateur-trice-s, agent-e-s, stagiaires, apprenti-e-s), des supérieurs hiérarchiques ou de témoins, de mener le premier entretien auprès de la victime pour recueillir sa parole et l'informer de ses droits,
- Cette entité accompagnera la victime tant d'un point de vue administratif que judiciaire, supervisera la conduite de l'enquête au sein du service concerné, rédigera un avis sur les suites à donner notamment sur le plan disciplinaire et accompagnera la victime sur les plans administratif et judiciaire et portera les faits le cas échéant à la connaissance des juridictions administratives et pénales compétentes;
- Le déclenchement de la protection fonctionnelle dès lors que la victime fait état d'éléments de nature à laisser présumer l'existence d'une situation de harcèlement sexuel ;
- La suspension éventuelle de fonctions conservatoire et préventive de l'auteur présumé sur proposition de la cellule ;
- L'inspection générale de la Ville de Paris pourra être mandatée pour conduire l'enquête au sein du service concerné.

- Une campagne de prévention et de lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel soit élaborée en lien avec le CHSCT, les autres acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention, inspecteurs de la mission santé et sécurité), l'Observatoire parisien des violences faites aux femmes et des partenaires spécialisés dans la prévention de ce type de violence (notamment l'AVFT) afin notamment de :

- informer l'ensemble des agents par voie d'affichage dans tous les lieux de travail ainsi que dans tous les locaux ou porte des locaux où se fait l'embauche sur cette nouvelle procédure comprenant un rappel des dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel ;
- diffuser au sein de l'ensemble des services et directions un vade-mecum sur la conduite à tenir dans les cas de harcèlement sexuel et sexiste (en tant que témoin, collègue, responsable syndical, responsable hiérarchique ou en tant que victime) ;
- sensibiliser l'ensemble des nouveaux agent-e-s intégrant la ville de Paris;
- former l'ensemble des encadrant-e-s, dans le cadre des principes généraux de prévention et de leur obligation de signalement, et intégrer une fiche pratique dédiée dans le guide de l'encadrante et de l'encadrant de la ville de Paris ;
- former les agents exerçant des fonctions RH en contact avec les agents (UGD, assistantes sociales...) à l'identification, l'évaluation et la prévention des risques liés au harcèlement sexiste et sexuel.

- Un bilan d'étape soit présenté devant le Conseil de Paris après six mois d'expérimentation.