

**PROJET**  
**Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre**  
**les femmes et les hommes**  
**au Ministère de la Culture**

**Remarques faites par les OS**  
sur le **Projet de Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les**  
**femmes et les hommes**  
au **Ministère de la Culture**

**Légende**

**En vert** amendements des OS retenus et intégrés dans le projet de protocole

**En rouge** demandes des OS / **en bleu** propositions de l'administration /

## AXE N°4

### Prévenir toutes les violences sexistes et sexuelles faites aux agents dans le cadre de leurs missions ou détectées sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel

Les administrations sont soumises, en matière de santé et de sécurité au travail, aux mêmes exigences que les autres employeurs, en vertu des normes définies au niveau européen (notamment directive-cadre européenne 89/391/CEE) transposées dans la loi et la réglementation française et, notamment, la quatrième partie du code du travail. Cette responsabilité de l'employeur relative à la sécurité physique des agents, est portée par l'ensemble des chefs de services et concerne également, en dehors des agents titulaires et des contractuels, les vacataires, les stagiaires, les apprentis du ministère, les étudiants, les usagers et les salariés des entreprises extérieures prestataires du ministère.

Les administrations sont ainsi tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention qui permettent : d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, de prendre en compte les alertes si des agents sont victimes ou témoins de ces violences, et de donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins. En effet, les conséquences pour la victime peuvent être graves s'il n'est pas mis fin rapidement à la situation en cause, et la prévention revêt donc une importance toute particulière

*Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »*

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit 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 offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, 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.

Enfin, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, introduit après le premier alinéa de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, qu'« 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. »

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Enfin, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, introduit après le premier alinéa de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, qu'« 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. »

Ainsi la logique préventive passe en premier lieu par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique : des dispositions réglementaires prévoient le cadre de la responsabilité de l'autorité hiérarchique<sup>1</sup> dans la prévention des risques professionnels, la première des obligations reposant sur le devoir de faire cesser l'existence de troubles dans le service.

---

<sup>1</sup> Tel que défini dans la circulaire du 18 mai 2010 sur le DUERP n°B9MTSF1013277C

## Mesure 13 - Identifier et évaluer les violences sexistes et sexuelles au ministère de la Culture

...

**Le ministère mettra en place les outils pour évaluer toutes les violences sexistes et sexuelles :**

**recensement via les registres hygiène et sécurité et les procédures d'alerte ;**

**mise en place de nomenclatures pour faciliter leur recensement ;**

**prendre en compte les « indicateurs » pouvant résulter d'une situation de violence (traces de coups, signes extérieurs de violences, absentéisme, retards, arrêts maladies, isolement... ) ;**

**médecin de prévention, psychologue du travail ;**

**CAP/CCP ;**

**témoignages et alertes portées directement au niveau du chef de service ;**

**mise en place d'une cellule d'écoute ;**

**réfèrent « violences ».**

Voir proposition ci –dessous

Le ministère proposera une méthodologie de signalement des violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes qui figure en annexe.

Un recensement annuel est mis à l'ordre du jour des CHSCT compétents afin de quantifier et définir les différentes violences rencontrées et de proposer des actions de prévention. Ce recensement intégrera les données relatives aux violences sexistes et sexuelles .Il est proposé d'intégrer au bilan annuel présenté en CHSCT le nombre de signalements, les acteurs impliqués, le pourcentage de situations traitées, le type de situation.

La note de 2009 modifiée apportant des compléments relatifs aux définitions et aux procédures en cas de harcèlement moral, souffrance et violence au travail est actualisée en référence à :

- la circulaire ministérielle n° 2005/013 du 13 juillet 2005 relative à la prévention du harcèlement moral, de la souffrance et de la violence au travail ;

- la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le ministère s'est doté d'une cellule d'écoute et d'accompagnement externe, composée d'avocats organisés en réseau, assurant la collecte, le traitement et le suivi des signalements de discriminations émis par les 30 000 agents du Ministère et de l'ensemble de ses services rattachés. Son champ de compétences sera étendu dès l'été 2018 aux violences et harcèlements sexistes et sexuels, sous le nom d'Allosexism. Cette extension inclura la possibilité, dès lors que la victime présumée le souhaite, de bénéficier d'un soutien psychologique, assuré par téléphone par des psychologues cliniciens, et pouvant aller jusqu'à cinq séances. Les 37 000 étudiants de l'enseignement supérieur Culture pourront également en bénéficier.

## Mesure 14 – Actions de prévention

Les administrations doivent prévenir les situations de violences et de harcèlements sexistes et sexuels. Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif.

....

**14-1** Le ministère et ses établissements publics s'assureront du bon affichage des dispositions des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal concernant les harcèlements sexuel et moral<sup>2</sup>.

Les employeurs publics intégreront dans les règlements intérieurs les définitions d'agissement sexiste, d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel et de viol ainsi que les sanctions pénales et administratives encourues.

...

**14-2** Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention<sup>3</sup> ....

**14-3** Le ministère élaborera et diffusera des fiches thématiques « réflexes RH » relatives à des situations types, susceptibles de se présenter dans un cadre professionnel, sur le modèle de celles de la DGAFP. Ces fiches ont vocation à permettre, notamment aux encadrants, de disposer des bons réflexes, d'adapter leur comportement, voire d'intervenir, le cas échéant, face à ces situations particulières, en sachant les identifier et les qualifier pour réagir de manière adaptée.

Les fiches réflexes sont élaborées par le SRH, en collaboration avec le service juridique, et en concertation avec les organisations syndicales.

Les personnes nommément désignées par le ministère pourront également bénéficier d'un accompagnement juridique dans le cadre d'Allosexism pour mettre en œuvre leurs obligations d'employeur. Des bilans semestriels seront établis, pour chacune des prestations, et une présentation annuelle de l'activité de l'année écoulée sera réalisée en CHSCTM.

Une brochure d'information est à la disposition de l'ensemble des agents du ministère afin de mieux les informer sur les dispositifs de signalement et de traitement des signalements

**En outre, s'il incombe au sous-traitant de veiller à la sécurité de ses salarié-es, le donneur d'ordre a également l'obligation de veiller à l'organisation de la prévention des risques liés à la co-activité (Cour de cassation, chambre criminelle, 17 novembre 2015, n° de pourvoi 14-83894), y compris en matière de prévention contre les violences sexistes et sexuelles.**

**Proposition :** Il convient de rappeler l'obligation de sécurité du donneur d'ordre vis-à-vis de ses entreprises contractantes afin de veiller à l'organisation de la prévention de tous risques professionnels liés à la co-activité y compris en matière de prévention contre les violences sexistes et sexuelles.

**Ils s'assureront également de favoriser un environnement de travail non sexiste, car favorisant l'acceptation des violences sexistes et sexuelles. Ceci passe notamment par l'exclusion de toute image portant atteinte à la dignité des personnes, des propos, interpellations, blagues sexistes.**

**Proposition** Ils s'assureront également de favoriser un environnement de travail non sexiste. Ceci passe notamment par l'exclusion de toutes réflexions, images, propos, textes et/ou attitudes sexistes.

**14-2 Les violences sexistes et sexuelles seront inscrites dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et déclinés dans le plan d'action annuel. Elles figurent également dans les plans de préventions des risques professionnels (PPRP) du ministère et de ses établissements.**

**Le DUERP recense les risques spécifiques dans le contexte de travail. Ainsi ce risque de violences sera rappelé dans l'introduction du DUERP comme un enjeu particulier à surveiller et le DUERP renverra au présent accord comme texte de référence.**

<sup>2</sup> Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique (NOR: RDFS1407012C)

<sup>3</sup> Conformément à la circulaire NOR: RDFS1315966C du 8 juillet 2013, relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

## Mesure 15 – Prendre en charge les violences sexistes et sexuelles faites aux agents dans le cadre de leur mission

L'ensemble des procédures de protection doit être diligenté avec immédiateté sous l'autorité du chef de service.

### a) La suspension

La suspension de fonctions prévue à l'article 30 du statut général des fonctionnaires est une mesure conservatoire temporaire qui consiste à éloigner provisoirement du service l'agent, titulaire ou contractuel, auteur présumé d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La suspension peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité. Il s'agit d'une mesure conservatoire qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire.

### b) La protection fonctionnelle

L'administration doit protéger ses agents, titulaires ou contractuels, contre les violences, injures ou diffamations dont ils peuvent être victimes à l'occasion ou en raison de leurs fonctions. L'article 11 du statut général des fonctionnaires prévoit que « *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* ». La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre plusieurs obligations (prévention, assistance et réparation)<sup>4</sup>

Les frais de justice peuvent être pris en charge par l'administration à la demande de l'agent victime de violences sexistes et sexuelles<sup>5</sup>

### c) Le dépôt de plainte par l'employeur

Le ministère s'engage à porter systématiquement plainte, indépendamment des recours juridiques engagés par les victimes, contre les auteurs de violences et de harcèlements sexistes et sexuels qu'il s'agisse d'agent du ministère ou d'usagers. (Article 40 du code de procédure pénale Toute autorité constituée, tout officier public ou 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).

Il importe de protéger au mieux la victime et de la maintenir dans son emploi. (cf circulaire de 2009 et son actualisation en cours) Il est ainsi rappelé qu'un changement d'affectation pour l'agent victime s'il doit être envisagé ne constitue qu'une solution d'ultime recours qui suppose sa demande ou son accord.

**Mise en place de mesures rapidement opérationnelles dans le cas des violences faites aux femmes et qui nécessitent la mise en œuvre d'actions conservatoires immédiates :**

- **protéger la victime de tout déplacement inopportun**
- **la mutation ou le changement de poste, en accord avec la victime, pour qu'elle ne soit plus être confrontée à l'agresseur y compris s'il s'agit d'un usager, dès les faits rapportés ;**
- **la réduction du temps de travail, réorganisation de l'emploi du temps ;**
- **la protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés ;**

**Proposition de suppression de ces précisions**

**NB ce point est mal connu dans les EP proposition d'annexer la fiche protection fonctionnelle au protocole**

d) L'ouverture d'une procédure disciplinaire indépendamment de la procédure pénale

En vertu des dispositions de l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat, les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. Les sanctions sont le cas échéant appliquées après l'avis de la CAP compétente siégeant en formation disciplinaire.

e) Les violences au travail à caractère sexuel ou sexiste seront systématiquement prises en compte par les CHSCT compétents (déclaration d'accident, arbre des causes, convocation de CHSCT extraordinaire, bilans...) avec une remontée annuelle au niveau du CHSCT ministériel.

e) Les violences au travail à caractère sexuel ou sexiste seront systématiquement prises en compte par les CHSCT compétents (déclaration d'accident, arbre des causes, convocation de CHSCT extraordinaire, bilans...) avec une remontée annuelle au niveau du CHSCT ministériel. **Les données seront intégrées au bilan social et au RSC ministériel et présentés aux instances représentatives compétentes. Suppression de ce point qui est mentionné en introduction de la partie 13.**

**Proposition :** L'administration informe la médecine de prévention des violences au travail. L'objectif est d'assurer le suivi médical des agents concernés. Les violences au travail à caractère sexuel ou sexiste seront systématiquement prises en compte par les CHSCT compétents (bilan annuel) avec une remontée annuelle au niveau du CHSCTM.

- la mutation, le changement de poste, adaptation des missions,
- la réduction du temps de travail, la réorganisation de l'emploi du temps ;
- une protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés ;
- éviction de l'agresseur s'il travaille sur le même lieu que la victime.

<sup>4</sup> Voir fiche en annexe sur la protection fonctionnelle

<sup>5</sup> Circulaire FP n° 2158 du 05 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État, Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit

## Mesure 16 - Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles détectées sur le lieu de travail

Le ministère développera également des actions de prévention et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles, détectées sur leur lieu de travail, à l'encontre des agents.

...

Conscients que les violences intrafamiliales ont une incidence sur la vie professionnelle, le ministère de la Culture et ses établissements publics s'engagent à mettre en œuvre, en accord avec la victime, toutes actions permettant de la protéger.

Dans ce cadre, le ministère s'engagera à mettre en place d'une méthodologie de signalement permettant ensuite à l'administration, en liaison avec les représentants du personnel, de mettre en œuvre les mesures adéquates

- notamment un accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement adapté (parc immobilier du ministère ou d'un établissement public, logements d'urgence réservés);

...

## Mesure 17 - Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignements supérieurs

Le ministère sera particulièrement attentif quant à la prévention et la prise en charge des violences à caractère sexuel et sexiste faites aux étudiant-es des établissements d'enseignement supérieur du ministère.

Le monde de l'enseignement supérieur n'est pas épargné par ces phénomènes. Ces violences contreviennent à la dignité et au respect de chacune et chacun, usagers comme personnels, au sein des établissements. Le bien-être et la qualité de vie pour les étudiant-es constituent un élément essentiel pour la réussite des études et des parcours professionnels.

L'action du ministère s'inscrit dans le cadre de la stratégie nationale de la vie étudiante du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Le ministère de la Culture a également souhaité étendre à court terme au bénéfice des étudiant.es le recours à une cellule d'écoute externe, dans le cas où ils ou elles seraient victimes ou témoins de harcèlement ou de violences sexuelles et sexistes. Tout comme les agents, les étudiant.e.s pourront désormais bénéficier d'un accompagnement à la fois

**Proposition** : La complexité du sujet qui concerne une sphère intime des agents nécessite un soutien adapté. Des actions de prévention et de prise en charge des victimes des violences sexuelles et sexistes sont développées par le ministère et ses établissements publics qui s'engagent à mettre à disposition, en accord avec la victime, toutes les ressources disponibles pour permettre aux victimes présumées d'accéder à la meilleure prise en charge de leur situation.

Ainsi, les travailleurs sociaux du ministère de la culture et ceux du ministère de l'intérieur qui accompagnent en proximité les agents en région, sont en capacité d'accueillir les personnes concernées et de mobiliser leur réseau pour les orienter vers les associations dont la mission est d'accompagner et de soutenir les victimes. Les équipes de médecine de prévention sont également des acteurs mobilisables sur ces situations.

Les services du ministère de l'intérieur et ceux du ministère de la justice ainsi que les associations spécialisées sont les acteurs les plus adaptés pour proposer, en fonction des disponibilités, une mise à l'abri. Le ministère peut également mobiliser ses ressources pour proposer un hébergement temporaire adapté (parc immobilier du ministère ou d'un établissement public, chèques nuitées de la SRIAS Ile de France, résidences meublées du parc préfectoral en procédure d'urgence mais avec délai et du parc ministériel);

### Proposition

- le cas échéant et si nécessaire des mesures concernant le poste occupé par l'agent, les conditions de travail et l'organisation du travail
- des mesures concernant l'agresseur dans le cadre des dispositions réglementaires et législatives.

Les acteurs de prévention, notamment ceux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle<sup>6</sup>.

juridique et psychologique. Enfin, la Charte Egalité des établissements d'enseignement supérieur du ministère comporte un volet consacré à ce sujet.

De plus, le vade-mecum élaboré par l'association nationale des études féministes (ANEF), le collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES) et la conférence permanente des chargés de mission égalité diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) est une ressource précieuse pour accompagner les établissements d'enseignement supérieur du ministère de la Culture dans leur démarche de lutte contre les violences à caractère sexuel et sexiste et le harcèlement sexuel.

Mesure 18 Outils mis en œuvre pour réagir aux violences sexistes et sexuelles au travail.

...

#### Mesure 19 – Développer des formations spécifiques

Enfin, le ministère organisera des formations spécifiques indispensables à la lutte contre les violences à caractère sexuel et sexiste subies dans le cadre des missions des agents ou détectée sur leur lieu de travail.

En premier lieu, la formation des référent-es portera sur la maîtrise du cadre juridique du harcèlement sexuel, les outils de prévention des situations de harcèlement sexuel ou sexiste et les modalités de réaction à une situation de harcèlement sexuel ou sexiste.

En deuxième lieu, des actions de sensibilisation/ information pourront être proposées avec l'appui de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) ou d'associations spécifiques permettant à l'encadrement et aux acteurs RH de mieux cerner les enjeux, le cadre juridique et les acteurs référents sur lesquels s'appuyer. Des formations seront également proposées aux membres des CHSCT

En troisième lieu, des outils (charte, vademecum, guides, contacts clefs) seront élaborés et transmis pour permettre de diffuser les bonnes informations.

Enfin, dans le cadre du plan ministériel de formation 2018, les actions de promotion sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes seront enrichies en ce qui concerne la prise de conscience des situations et le cadre juridique des situations de violences à caractère sexuel et sexiste. Les enjeux de protection de l'agent public, de l'obligation de signalement, de la prise en charge de la victime et des sanctions encourues seront abordés dans ce cadre.

#### Mesure 18 – Identifier les référent-es « Lutte contre les violences sexistes et sexuelles »

##### Outils mis en œuvre pour réagir aux violences sexistes et sexuelles au travail.

Il conviendra d'identifier les référents « lutte contre les violences sexistes et sexuelles » au sein du ministère et de ses établissements publics, aptes à apporter une écoute bienveillante avant d'orienter les personnes vers des services compétents pour les accompagner au mieux au regard de la situation. Ces référents pourront notamment être les acteurs de prévention, notamment ceux des CHSCT, médecins de préventions, conseillers et assistants de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail, qui peuvent être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences sexistes et sexuelles subies dans et/ou hors de la sphère professionnelle.

##### Proposition

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le ministère s'est doté d'une cellule d'écoute et d'accompagnement externe, composée d'avocats organisés en réseau, assurant la collecte, le traitement et le suivi des signalements de discriminations émis par les 30 000 agents du Ministère et de l'ensemble de ses services rattachés. Son champ de compétences sera étendu dès l'été 2018 aux violences et harcèlements sexistes et sexuels, sous le nom d'Allosexism. Cette extension inclura la possibilité, dès lors que la victime présumée le souhaite, de bénéficier d'un soutien psychologique, assuré par téléphone par des psychologues cliniciens, et pouvant aller jusqu'à cinq séances. Les 37 000 étudiants de l'enseignement supérieur Culture pourront également en bénéficier.

Les personnes nommément désignées par le ministère pourront également bénéficier d'un accompagnement juridique dans le cadre d'Allosexism pour mettre en œuvre leurs obligations d'employeur.

Des bilans semestriels seront établis, pour chacune des prestations, et une présentation annuelle de l'activité de l'année écoulée sera réalisée en CHSCTM.

<sup>6</sup> Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (11) Note N° 581/09/SG de 2009 en cours d'actualisation

Une brochure d'information est à la disposition de l'ensemble des agents du ministère afin de mieux les informer sur les dispositifs de signalement et de traitement des signalements. (cf. § Mesure 13).