

DEPARTEMENT AUTORISATIONS D'EXERCICE,
CONCOURS, COACHING

BUREAU DES CONCOURS NATIONAUX

**CYCLE PREPARATOIRE AU CONCOURS INTERNE D'ACCES
AU CYCLE DE FORMATION DES ELEVES DIRECTEURS DES SOINS**

1^{ère} EPREUVE D'ADMISSIBILITE

Mardi 11 mars 2025

Durée 4 heures – Coefficient 2

Rédaction d'une note de synthèse sur un sujet d'ordre général

SUJET :

« A partir des documents joints, votre chef d'établissement vous demande de rédiger une note de synthèse sur les violences sexistes et sexuelles ».

IMPORTANT – Dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier le nombre de pages et la numérotation : 58 pages + 2 (sujet + sommaire).

SOMMAIRE

N°	Textes	Page
1	CGFP Chapitre V _ Dispositifs d'alerte et de signalement (Articles R135-1 à R135-10), Légifrance (3 pages)	1
2	Rapport sur Les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir, Mission interministérielle, septembre 2024 (4 pages)	4
3	Baromètre du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, 2024 (11 pages)	8
4	Guide de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des études de médecine ; 1 ^{ère} édition juin 2023, AMNEFF (10 pages)	19
5	Le guide à l'usage des salarié-e-s, agents publics, manager-e-s, employeur-e-s, représentant-e-s du personnel et de toute personne intervenant dans le monde du travail, septembre 2019, ANACT (7 pages)	29
6	Guide relatif au traitement des signalements de violences à destination de la gouvernance des établissements de l'enseignements supérieur et de la recherche, Décembre 2024, MESR (4 pages)	36
7	Chiffres-clés 2001–2019 de la sinistralité au travail, ANACT (1 page)	40
8	Analyse d'une situation de sexisme au travail pour enrichir votre plan de prévention, consultée sur le web le 13/02/2025, ANACT (3 pages)	41
9	Baromètre Donner des ELLES, 2024, IPSOS (1 page)	44
10	Charte d'engagement pour la prévention des VSS des étudiants-es en pharmacie, 2023, CDD des facultés de Pharmacie de France, (3 pages)	45
11	Yannick Neuder annonce neuf mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, 20/01/2025, APM (2 pages)	48
12	2024_10_14_APM - A Paris, une interne en anesthésie réanimation dénonce l'ampleur des violences sexuelles dans sa spécialité (3 pages)	51
13	Le violentomètre de l'hôpital, novembre 2023 (3 pages)	54
14	Violences sexuelles : de nouveaux témoignages au Planning familial, 07/02/2025, le Monde (2 pages)	57

Code général de la fonction publique

Code général de la fonction publique

Version en vigueur au 01 février 2025

PARTIE RÉGLEMENTAIRE (Articles R113-1 à R292-4)

Livre Ier : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles R113-1 à R142-5)

Titre III : PROTECTIONS ET GARANTIES (Articles R130-1 à R137-16)

Chapitre V : DISPOSITIFS D'ALERTE ET DE SIGNALEMENT (Articles R135-1 à R135-10)

Section unique : Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (Articles R135-1 à R135-10)

Article R135-1

Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.

Le dispositif prévu à l'article L. 135-6 de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes, des menaces ou de tout autre acte d'intimidation comporte :

- 1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels comportements ;
- 2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels comportements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- 3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels comportements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée au titre de l'article L. 134-1 et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

NOTA :

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

Article R135-2

Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.

Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements mentionnés aux articles L. 2 à L. 5.

Pour les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article L. 4, le dispositif de signalement peut également être confié, dans les conditions prévues à l'article L. 452-43, aux centres de gestion dont ils relèvent.

NOTA :

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

Article R135-3

Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.

L'acte par lequel l'employeur public met en place le dispositif de signalement précise les modalités selon lesquelles l'agent s'estimant témoin ou victime :

- 1° Adresse son signalement ;
 - 2° Expose les faits et, le cas échéant, fournit les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement ;
 - 3° Fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.
- Cet acte précise les modalités des procédures de recueil et d'orientation prévues à l'article R. 135-1.

NOTA :

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

Article R135-4

Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.

S'agissant de la procédure de recueil des signalements prévue au 1° de l'article R. 135-1, sont précisées les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

1° Pour informer sans délai l'auteur du signalement de sa réception, et des modalités suivant lesquelles il sera informé des suites qui y sont données ;

2° Pour garantir la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées et des faits rapportés, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement du signalement.

L'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre conformément au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE est, le cas échéant, mentionné.

NOTA :

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

Article R135-5

Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.

S'agissant de la procédure d'orientation prévue au 2° de l'article R. 135-1, sont précisées :

1° La nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des agents victimes ;

2° Les modalités d'accès à ces services et professionnels.

NOTA :

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

Article R135-6

Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.

S'agissant de la procédure d'orientation prévue au 3° de l'article R. 135-1, sont précisées :

1° Les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin au titre de l'article L. 134-1 ;

2° La nature de ces mesures de protection au titre de l'article L. 134-1 ;

3° Les modalités par lesquelles l'autorité compétente s'assure du traitement des faits signalés.

NOTA :

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

Article R135-7

Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.

L'acte par lequel l'employeur public met en place le dispositif de signalement est adopté, après information du ou des comités sociaux compétents :

1° Pour les administrations de l'Etat, les établissements mentionnés à l'article L. 3, les autorités administratives ou publiques indépendantes, par arrêté du ou des ministres intéressés ;

2° Pour les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article L. 4, par décision de l'autorité territoriale ;

3° Pour les établissements mentionnés à l'article L. 5, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement.

NOTA :

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

Article R135-8

Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.

L'autorité compétente informe les agents placés sous son autorité de l'existence du dispositif de signalement, des procédures qu'il prévoit et des modalités pour y accéder.

NOTA :

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

Article R135-9

Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.

Lorsque le dispositif de signalement est mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics ou confié à un centre de gestion, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à l'information prévue à l'article R. 135-8.

NOTA :

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

Article R135-10

Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.

Le dispositif garantit la confidentialité des informations communiquées aux agents publics, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements mentionnés à l'article R. 135-1, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

NOTA :

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.



RAPPORT AU GOUVERNEMENT
SUR LES VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES
SOUS RELATION
D'AUTORITÉ
OU DE POUVOIR

AGIR CONTRE CE FLÉAU
TROP LONGTEMPS IGNORÉ

TOME 1
SEPTEMBRE 2024

Synthèse

Depuis 2017, de nombreuses réformes législatives visant à mieux lutter contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales, intrafamiliales, ont abouti : allongement des délais de prescription, présomption de non-consentement, ordonnances de protection, création de nouveaux délits. **Les acteurs de terrain s'accordent pour dire que le Grenelle des violences conjugales a permis des avancées majeures dans la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.**

Mais sept ans après #MeToo, force est de constater la persistance des faits de violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir malgré les efforts déjà mis en œuvre pour les prévenir.

Le sexisme, l'emprise se nichent de façon insidieuse dans certaines relations de pouvoir, d'autorité, de subordination, bien au-delà des relations de travail. A titre d'exemple : militants d'un parti politique, élus ou bénévoles au sein d'associations...

Les mécanismes de domination sont les mêmes dans le monde de l'entreprise, du sport, de la santé, des institutions politiques, de la fonction publique ou de la culture, domaines retenus par la Mission à la demande des six ministres signataires de la lettre de mission.

Trop souvent, les hommes qui ont un ascendant par leur hiérarchie ou par leur pouvoir sont dans une position de domination. Aucun milieu, aucun secteur n'est épargné. Il est des univers particuliers où le rapport au corps dans la culture, le sport ou la santé, rend plus facile l'emprise et la domination.

Les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes créent un terrain propice aux violences sexistes et sexuelles. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir implique nécessairement de lutter pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au terme du travail effectué et après près de 70 auditions, nous pouvons affirmer que les **violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir sont malheureusement un fléau.**

Par ailleurs, l'absence de respect vis-à-vis de l'Autre, l'abus de positions d'autorité ou de pouvoir joue également un rôle dans toutes les formes de violences, notamment le harcèlement de rue, à domicile. Cette absence de respect général gangrène le corps social dans un pays où les questions de sécurité réelles ou ressenties deviennent un élément important du débat public.

L'enjeu de ce rapport est de faire un état des lieux et des préconisations sur l'angle mort que représentent les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir.

Bien évidemment, nous ne méconnaissons pas les violences faites à l'égard d'hommes : propos homophobes, violences psychologiques, physiques ou sexuelles dans le

cadre de rapports de subordination mais nous avons concentré notre travail sur les violences faites aux femmes car elles représentent la grande majorité des cas.

Les chiffres sont alarmants : **près de 1,4 million de femmes a déclaré avoir subi des violences sexistes ou sexuelles hors cadre familial en 2021. Parmi elles, seules 2% des victimes ont porté plainte auprès des forces de l'ordre¹.**

Du harcèlement au viol, il s'agissait pour nous de mettre des mots sur les mécanismes à l'œuvre pour mieux appréhender ces violences : c'est un préalable nécessaire à l'action.

Ce rapport a pour objectif de présenter une série de mesures pratiques et pragmatiques à mettre en œuvre pour construire une chaîne vertueuse de prévention, de repérage, de sanction, d'accompagnement et de réparation et faire œuvre utile pour la société tout entière.

La mission retient 15 recommandations prioritaires :

Prévenir :

- **Étendre la conditionnalité des aides publiques (Etat-collectivités publiques) dans tous les secteurs, y compris les partis politiques, à la mise en œuvre effective de mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles (formation, communication...).**
- **Créer un label *Agir contre les violences sexistes et sexuelles* pour distinguer les structures qui mettent en œuvre des outils de formation et de prévention adaptés.**
- **Confier à un organisme indépendant la certification et le contrôle des organismes de formation sur les violences sexistes et sexuelles et de ceux réalisant les enquêtes internes.**
- **Expliquer les différentes formes de violences sexistes et sexuelles, éduquer sur ce qu'est un rapport de pouvoir et les risques de l'emprise, notamment lors de formations diplômantes, à l'entrée dans l'emploi ou dans le cadre du service national universel.**
- **Rendre la formation aux violences sexistes et sexuelles obligatoire pour toute personne en position d'autorité ou de responsabilité et tous les professionnels intervenant dans la prise en charge des cas de violences sexistes et sexuelles.**
- **Pérenniser et spécialiser les enquêtes de victimation en lien avec les violences sexistes et sexuelles sous rapport d'autorité ou de pouvoir.**
- **Evaluer la loi Rixain du 24 décembre 2021 relative aux grandes entreprises et la loi du 19 juillet 2023 relative à la fonction publique pour atteindre l'objectif d'égalité fixé dans les instances dirigeantes et exécutives et dans les instances disciplinaires.**

¹ Enquête statistique annuelle de victimation du ministère de l'Intérieur.

Repérer :

- Généraliser les structures d'écoute et de signalement dont la compétence et l'indépendance sont requises pour briser l'entre soi et susciter la confiance.

Sanctionner :

- Permettre aux victimes de violences sexistes et sexuelles hors cadre conjugal de solliciter une ordonnance de protection.
- Inciter et mieux accompagner les organisations dans la réalisation d'enquêtes internes avec sanctions administratives ou disciplinaires, équitables, rapides et dissuasives, sans attendre l'issue des procédures judiciaires, avec publication annuelle d'un rapport quant aux mesures prises.
- Expérimenter dans les juridictions la création de pôles spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles dans le cadre de relations de travail, qui confèrent au juge des compétences tant pénales que prud'homales.

Accompagner et réparer :

- Permettre l'octroi de l'aide juridictionnelle dès le dépôt de plainte.
- Améliorer la formation des experts judiciaires psychologues ou psychiatres et augmenter le nombre d'experts spécialisés dans l'évaluation des conséquences physiques et psychologiques des violences sexistes et sexuelles.
- Augmenter les conditions de prise en charge par les assurances ou les mutuelles des frais liés à une action judiciaire et aux soins des victimes de violences sexistes ou sexuelles.

Enfin, nous appelons à lancer un Grenelle des violences sexistes et sexuelles, une campagne de communication grand public et créer une commission de suivi des recommandations.

L'ensemble des 41 recommandations figure en fin de rapport p 107 à 113, dont trois recommandations prioritaires dans les domaines de la santé, du sport et des institutions politiques et une recommandation prioritaire dans le domaine de la culture.

Paris, le 25 septembre 2024

VIAVOICE

HCE
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

HAUT CONSEIL
À L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

BAROMÈTRE SEXISME

VAGUE 3 – JANVIER 2024

Viavoice Paris.

Études Conseil Stratégie
9 rue Huysmans, 75 006 Paris,
+ 33 (0)1 40 54 13 90
www.institut-viavoice.com

Maider Baffa, Elise Cathala

1. Synthèse des enseignements

L'état du sexisme en France

Un sexisme persistant à attaquer à la racine

Pour la troisième année consécutive, le « **Baromètre sexisme** » mené par l'institut Viamvoice pour le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) permet de rendre compte des perceptions de l'opinion face aux inégalités de genre, de restituer le vécu des femmes et de mettre en lumière la zone d'acceptabilité des situations sexistes, des stéréotypes et des clichés.

L'édition 2024 s'attaque aux **racines du sexisme**. Elle dresse le constat d'une société française de plus en plus consciente des inégalités entre les genres mais souligne que le sexisme ne recule pas.

Comment expliquer ce décalage ? Il apparaît que le sexisme persiste **parce que ses causes profondes sont niées** : les stéréotypes de genre s'installent de façon insidieuse dès l'enfance, auprès des parents, à l'école, et sont ensuite entretenus dans toutes les sphères de la société, notamment audiovisuelles et numériques (les films, les séries, les publicités, les réseaux sociaux, la pornographie...). **Or cette négation des racines du sexisme est précisément à l'origine de la persistance des inégalités et de l'aggravation du vécu des femmes.**

Au-delà de ce constat global, **l'écart entre les perceptions des femmes et des hommes est cette année toujours aussi important voire se creuse et se polarise**, comme les écarts observés entre les différentes générations. Si on observe de légères améliorations auprès des très jeunes générations (15-24 ans), le sexisme reste présent dans toutes les générations d'hommes, entre des hommes âgés plus conservateurs et des tranches actives (notamment les 25-34 ans) plus masculinistes.

Une réalité qui souligne la nécessité urgente de prendre des mesures et de sensibiliser davantage dès le plus jeune âge pour promouvoir l'égalité entre les genres.

I. Un constat qui s'aggrave sur l'état du sexisme en France

A) Des Françaises qui constatent davantage les inégalités entre les femmes et les hommes

Des inégalités reconnues à tous les niveaux

Cette année encore, les inégalités entre les femmes et les hommes sont reconnues à tous les niveaux : **92 % des Françaises considèrent que les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même manière dans au moins une des sphères de la société.**

Le **monde du travail reste perçu comme la sphère la plus inégalitaire** : plus des trois quarts des Françaises considèrent que les femmes et les hommes n'y sont pas égaux en pratique. Les autres sphères ne sont pas en reste puisque 69 % des Françaises estiment que les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même manière dans la rue et les transports et 68 % qu'ils ne le sont pas dans les mondes du sport et politique. Seules 36 % considèrent que l'égalité est atteinte dans la vie de famille, la vie du foyer.

Il apparaît évident pour toutes que **ces inégalités s'exercent au détriment des femmes** puisqu'il est admis qu'il est plus difficile d'être une femme que d'être un homme dans la société actuelle (57 % estiment qu'il est difficile d'être une femme contre 22 % qu'il est difficile d'être un homme).

Un sentiment de révolte vis-à-vis des situations sexistes qui augmente

L'acceptabilité face à certaines situations sexistes « ordinaires » se confirme cette année. Ces situations indiffèrent davantage que les situations de discriminations, de violences, d'harcèlements.

Pour autant, le **sentiment de révolte augmente dans tout type de situation**. A titre d'exemple :

- 88 % des Françaises sont révoltées qu'un homme gifle sa conjointe (+ 4 points), 60 % qu'une femme se fasse siffler dans la rue (+ 6 points), 62 % qu'un homme insiste pour avoir un rapport sexuel avec sa conjointe (+ 4 points) ;
- 36 % sont révoltées qu'un homme commente la tenue vestimentaire d'une femme (+ 6 points), 31 % le sont du *mansplaining* (+ 6 points), 28 % le sont des blagues et remarques sexistes (+ 4 points).

La lecture par genre et âge : la société française se polarise sur le sentiment d'égalité

Le clivage entre la perception des femmes et des hommes sur l'égalité se **confirme et se polarise**.

Les hommes restent beaucoup moins nombreux que les femmes à constater l'inégal traitement des femmes par rapport aux hommes et à condamner les situations sexistes, jusqu'à plusieurs dizaines de points d'écart.

Avec **3 constats majeurs révélés dans cette édition** :

- **Plus les situations sexistes sont « ordinaires » ou concernent le monde du travail, plus l'écart se creuse** : 88 % des femmes perçoivent un problème face à la situation d'un employeur qui embauche un homme plutôt qu'une femme à compétences égales contre 64 % des hommes (un écart de 24 points observé). 78 % des femmes perçoivent un problème face à la situation d'un homme qui commente la tenue vestimentaire d'une femme contre 60 % des hommes (un écart de 18 points observé).
- **L'écart se creuse sur le sentiment d'inégalité entre les jeunes hommes et jeunes femmes (tranche des 15-34 ans), et ce sur toutes les sphères** : un écart de 28 points sur le sentiment d'inégalité au sein de la famille entre les femmes et hommes âgés de 25 à 34 ans contre un écart de 16 points sur la tranche des 65 ans et plus. Un écart de 27 points entre les femmes et hommes âgés de 15 à 24 ans sur le sentiment d'inégalité dans la rue et les transports, contre 10 points sur la tranche 35-49 ans.
- **Enfin, les jeunes hommes sont de plus en plus nombreux à considérer qu'il est difficile d'être un homme dans la société actuelle** (39 et 40 % pour les 15-24 et 25-34 ans, soit des taux en progression de 14 et 6 points) ou à avoir le sentiment d'avoir été moins bien traités en raison de leur sexe.

B) Dans le même temps, les stéréotypes de genre se renforcent

Des femmes et des hommes pressurisé·es par les stéréotypes de leur propre genre

Conséquence d'une adhésion aux rôles sociaux genrés ou d'une pression sociale subie, **il demeure que les Français·es ont du mal à se détacher des stéréotypes associés à leur genre**. En effet, on observe chez les hommes une adhésion plus forte aux stéréotypes masculinistes et chez les femmes une adhésion plus forte aux stéréotypes associés aux féminités :

- 70 % des hommes pensent qu'un homme doit prendre soin financièrement de sa famille pour être respecté dans la société (63 % des femmes le pensent) ; 31 % pensent qu'il faut savoir se battre (27 % des femmes), 13 % qu'il faut avoir beaucoup de partenaires sexuels (7 % des femmes) ;
- 78 % des femmes pensent qu'on attend d'elles qu'elles soient sérieuses (70 % des hommes le pensent), 60 % qu'elles soient discrètes (45 % des hommes), 52 % qu'elles aient des enfants (41 % des hommes), 48 % qu'elles aient peu de partenaires sexuels (37 % pour les hommes).

Quel que soit le genre concerné, **les clichés de genre sont massivement diffusés dans la société et s'avèrent encore plus ancrés cette année**. Là encore, les clichés associés au féminin augmentent davantage auprès des femmes, les clichés associés au masculin augmentent davantage auprès des hommes. A titre d'exemple :

- L'idée « qu'il est plus difficile pour les hommes de pleurer que pour les femmes » prend 3 points auprès des hommes cette année (42 %), et que « les hommes sont meilleurs en maths » 4 points (17 %) ;
- L'idée que « les femmes sont naturellement plus douces que les hommes » progresse de 3 points chez les femmes (53 %) et l'idée « qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants » gagne 7 points (34 %).

Une imprégnation des stéréotypes qui s'avère générationnelle

Cette année encore, **on constate parmi les hommes âgés davantage de conservatisme**. Les hommes de 65 ans et plus s'avèrent plus nombreux à diffuser des rôles sociaux bipolarisés :

- 84 % estiment que « les hommes doivent protéger les femmes » (68 % en moyenne) ;
- 71 % « qu'il est normal que les hommes payent l'addition » (46 % en moyenne) ;
- 51 % « que les femmes doivent s'arrêter pour s'occuper de leurs enfants » (38 % en moyenne).

On observe **chez les hommes plus jeunes, notamment la tranche des 25-34 ans davantage d'adhésion aux clichés masculinistes**, qui semblent perçus comme une valorisation de leur genre au détriment des femmes :

- 29 % pensent « que les hommes sont plus performants dans les carrières scientifiques » (11 % en moyenne) ;
- 28 % que « les hommes sont davantage faits pour être patrons » (10 % en moyenne) ;
- 27 % que « les hommes sont meilleurs en maths » (13 % en moyenne).

Une situation qui s'inverse chez les femmes :

Conséquence de la pression sociale ressentie et subie, on observe **une imprégnation plus importante des rôles sociaux bipolarisés chez les jeunes femmes**. Les femmes âgées de 25 à 34 ans semblent par exemple ressentir fortement **l'injonction à la maternité** : 54 % pensent qu'on attend des femmes qu'elles aient des enfants (47 % en moyenne) et 58 % qu'elles fassent passer leur famille avant leur carrière professionnelle (46 % en moyenne).

Au contraire les caractéristiques dites « féminines » sont davantage acceptées et valorisées chez les femmes âgées : le fait d'être sérieuse (pour 84 % VS 74 % en moyenne) ou discrète (pour 66 % VS 53 % en moyenne) par exemple.

C) Le vécu du sexisme par les femmes, toujours aussi alarmant

Sur cette troisième édition, les femmes sont toujours autant nombreuses à déclarer avoir déjà personnellement vécu une situation sexiste : **82 % ont déjà le sentiment d'avoir été moins bien traitées en raison de leur sexe**, un score qui ne s'élève qu'à 41 % pour les hommes.

Dans le détail, une majorité restitue toujours **des situations de sexisme « ordinaires »** mais **l'enquête montre également que les situations de violence, discrimination et harcèlement sont vécues dans des proportions alarmantes.**

Comme l'année dernière, **37 % des femmes déclarent avoir vécu au moins une situation de non-consentement, alors que seulement 23 % des hommes reconnaissent avoir été l'auteur d'au moins une situation de non-consentement.** Un décalage qui évoque toujours un manque de prise de conscience notable de la part des hommes.

Les femmes semblent avoir **davantage conscience cette année que ces situations sexistes vécues les poussent à mettre en place des stratégies de renoncement ou d'évitement pour ne pas avoir à les subir, ce qui entraîne une privation toujours plus forte de leur liberté au quotidien :**

- 58 % déclarent qu'elles ont déjà renoncé à sortir faire des activités seules (+ 3 points) ;
- 44 % qu'elles ont fait attention à ne pas hausser le ton (+ 3 points) ;
- 43 % qu'elles ont censuré leurs propos par crainte de la réaction des hommes (+ 3 points).

II. Les raisons de la persistance du sexisme : la négation de ses racines profondes

Pourquoi le sexisme persiste-t-il autant ? Parce qu'il est appris et assimilé dès l'enfance, dans le foyer et à l'école puis véhiculé dans l'ensemble de la société notamment au sein des sphères médiatiques et numériques.

L'édition 2024 du baromètre sexisme a choisi d'étudier le terreau du sexisme, les « incubateurs du sexisme » que sont la famille, l'école et les contenus numériques, pour montrer qu'il existe une véritable « éducation » au sexisme. Or, cette éducation sexiste n'est pas forcément conscientisée par une partie de la population : seulement 47 % des Français-es estiment qu'il y a des inégalités entre les femmes et les hommes parce qu'ils ne sont pas éduqués de la même manière et 36 % pensent que les inégalités sont dues à une différence naturelle.

A) La famille est aux prémices des inégalités de genre : la négation des parents d'une éducation genrée

L'inconscience des parents au cœur des inégalités genrées

L'enquête dresse le constat d'un décalage fort entre les perceptions des parents et des enfants sur l'égalité entre les sexes dans l'enfance.

En effet, les parents quel que soit leur genre et leur génération d'appartenance ont le sentiment d'avoir éduqué leurs enfants de sexe opposé de façon identique ; 41 % pensent même l'avoir fait à tous les niveaux :

- 90 % déclarent avoir donné une éducation identique sur le niveau scolaire et l'attitude en classe à l'école ;
- 86 % sur le partage des tâches ménagères ;
- 84 % sur le choix des activités extra-scolaires, la pratique sportive et la capacité à savoir se défendre ;
- 80 % sur les choix vestimentaires et l'apparence physique ;
- Aussi, on observe peu de différences sur les valeurs inculquées aux filles et celles inculquées aux garçons.

Pourtant, **les Françaises qui ont grandi avec un enfant du sexe opposé sont plus nombreux que leurs parents à constater des différences** ; ils ne sont plus que 21 % à estimer qu'ils ont été éduqués de la même manière à tous les niveaux (soit une différence de 20 points avec la perception des parents) et les écarts entre femmes et hommes se creusent :

- 71 % estiment avoir reçu une éducation identique sur le niveau scolaire et 70 % sur l'attitude en classe à l'école ;
- 54 % sur le partage des tâches ménagères ;
- 65 % sur le choix des activités extra-scolaires, 63 % la pratique sportive et 57 % la capacité à savoir se défendre ;
- 64 % sur les choix vestimentaires et l'apparence physique.

Des différences perçues qui tendent toutefois à être moins importantes chez les jeunes générations.

Le rôle sexiste des jouets

76 % des parents estiment avoir choisi les mêmes jouets pour leurs enfants de sexe opposé.

Pourtant, dans les faits, les jouets reçus et offerts continuent de refléter et de perpétuer les stéréotypes de genre :

- 62 % des femmes déclarent avoir reçu des poupées contre 3 % des hommes ;
- 45 % des hommes déclarent avoir reçu des voitures contre 4 % des femmes ;
- *In fine*, 72 % des femmes se sont vu offrir des jouets associés à la construction sociale de la féminité (contre 11 % des hommes) et 78 % des hommes se sont vu offrir des jouets associés à la construction sociale de la masculinité (contre 17 % des femmes).

Si on observe que les écarts dans la division des jouets se réduisent dans les plus jeunes générations, **le « masculin » reste toujours plus valorisé. En effet, les efforts d'égalité ne semblent s'exercer que sur les jouets des petites filles :**

- Par exemple, les filles âgées de 15 à 24 ans sont 65 % à déclarer avoir reçu des jouets « féminins » et 33 % des jouets « masculins » (soit 32 points d'écart ; un écart qui montait à 66 points pour la génération des 65 ans et plus) ;
- En revanche, les jouets « féminins » demeurent peu offerts aux garçons : 80 % des garçons de 15-24 ans ont reçu des jouets « masculins » et 19 % des jouets « féminins » (un écart toujours élevé de 61 points).

B) L'école est un incubateur du sexisme : des carences dans l'éducation à l'égalité

Un lieu où se manifeste le sexisme

Les Françaises dressent le constat formel de manifestations sexistes à l'école : 4 Françaises sur 10 estiment que les hommes manquent de respect envers les filles, un sentiment partagé par 62 % des femmes âgées de 15 à 24 ans et 51 % des hommes de la même tranche d'âge.

Les **comportement genrés sont polarisés** : les femmes sont reconnues comme les personnes sages et ayant les meilleures notes, là où la turbulence est imputée aux hommes. La proportion de délégués de classe chez les hommes est plus importante qu'elle ne l'est chez les femmes (31 % VS 26 %).

Des orientations genrées et vectrices d'inégalités

Ce **sexisme se manifeste également au moment du choix d'orientation professionnelle**. Certaines filières ou métiers continuent d'être perçus comme plus appropriés pour un genre plutôt que pour l'autre. Ainsi :

- 74 % des femmes déclarent ne jamais avoir envisagé une poursuite d'études ou un métier dans le domaine technique ou scientifique, une proportion qui n'est que de 41 % pour les hommes (soit un écart de 33 points) ;
- Le domaine de la protection et de la sécurité est également peu envisagé par les femmes (69 % ne l'ont pas envisagé contre 54 % pour les hommes, un écart de 15 points) alors que le domaine du soin et du « care » l'est peu par les hommes (67 % ne l'ont pas envisagé contre 52 % de femmes, un écart de 15 points).

Les carences de l'éducation à l'égalité

Alors que le constat d'inégalités entre les genres à l'école est imparable, **des carences dans l'éducation à l'égalité sont perçues** :

- Seules 2 Françaises sur 10 déclarent que les situations sexistes étaient ou sont condamnées par les professeuses et que les inégalités entre les filles et les garçons étaient ou sont évoquées par le personnel scolaire ;
- 62 % des Françaises n'ont jamais suivi une seule séance d'éducation sexuelle et affective.

Des **signes positifs sont toutefois perceptibles dans les jeunes générations** puisque le sentiment que les inégalités sont prises en charge par le personnel scolaire comme la part de ceux qui ont suivi une séance d'éducation sexuelle et affective augmentent.

C) Le numérique est un engrenage qui nourrit le sexisme sans être forcément perçu comme tel par les Français·es

Le décalage entre réalité du sexisme dans les contenus numériques et perceptions des Français·es

Les rapports existants sur les inégalités hommes / femmes dans la sphère numérique **dressent le constat d'une représentation encore stéréotypée des femmes et des hommes**. Aussi, les femmes font souvent face à des niveaux plus élevés de harcèlement en ligne, que ce soit sur les réseaux sociaux ou sur d'autres plateformes numériques.

Pourtant le baromètre 2024 pointe **le décalage entre cette réalité et les perceptions des Français-es** : 71 % ont le sentiment que les rôles des femmes dans les séries et films évoluent vers des rôles moins stéréotypés et 67 % que les rôles principaux sont autant tenus par les femmes que par les hommes. Seules 55 % constatent que les femmes sont sexualisées dans une majorité de films et séries. Les publicités sont plus durement jugées mais ce sont des évolutions positives qui restent majoritairement perçues par les Français-es.

S'exerce aussi **une certaine bienveillance à l'égard des réseaux sociaux**. A titre d'exemple 59 % des Français-es pensent que les réseaux sociaux permettent aux femmes de prendre la parole et d'être influentes ; seules 46 % constatent que les femmes y sont plus critiquées que les hommes et 15 % que les hommes y sont plus influents.

Le regard des Français-es sur la pornographie : des constats alarmants

Alors que la majorité des contenus pornographiques en libre accès **diffuse des stéréotypes de genre jusqu'aux violences et situations de non-consentement, une partie importante de la population ne les considère pas comme problématique voire s'en inspire**.

Ainsi 68 % des Français-es considèrent que la pornographie présente une image dégradante des femmes et 55 % que les contenus pornographiques sont choquants.

Dans le même temps, 45 % estiment que la pornographie donne envie de reproduire les gestes sexuels observés, 42 % qu'il ne faut pas diaboliser la pornographie et 20 % qu'elle est une aide pour les premiers rapports sexuels. Des perceptions qui sont partagées avant tout par la génération d'hommes âgés de 25 à 34 ans mais aussi par les hommes des autres tranches actives.

Ainsi, s'attaquer aux racines du sexisme implique d'agir de la petite enfance jusqu'à l'âge adulte, dans tous les aspects de la vie quotidienne, y compris dans les sphères audiovisuelle et numérique. Surtout, cela nécessite une prise de conscience collective de la part de la société, des parents, de l'école, qui ne conscientisent pas et diffusent les stéréotypes.

Des attentes très fortes s'expriment donc à l'égard des pouvoirs publics pour une prise en charge de la prévention et la lutte contre le sexisme : 84 % des Français-es estiment qu'elle doit être prioritaire dans l'agenda des pouvoirs publics, d'autant plus que le sentiment d'impunité des actes et propos sexistes stagne toujours à un niveau élevé (75 %).

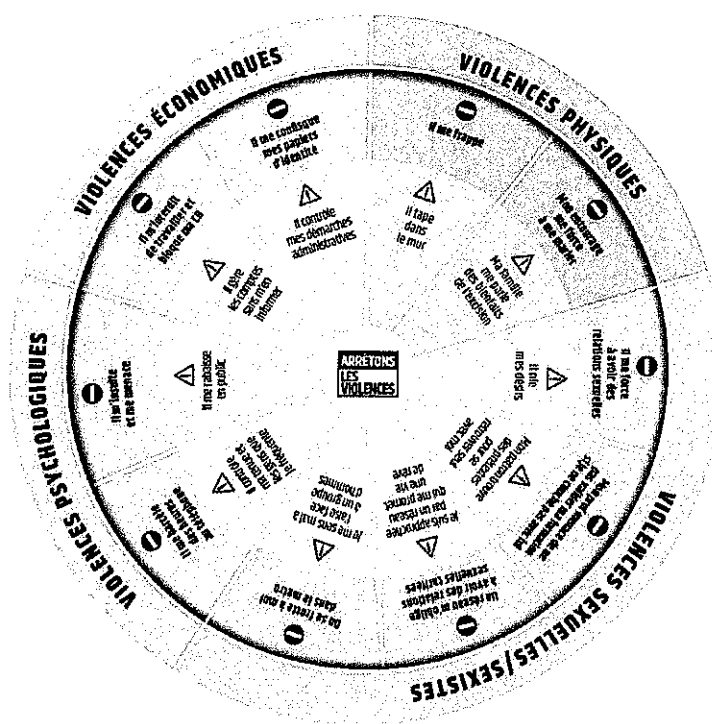


FIGURE 1 – LES DIFFÉRENTES FORMES DE VIOLENCES

Source : arretonslesviolences.gouv.fr

A.2 CADRE LÉGAL

En droit pénal, on différencie les trois niveaux d'infractions que sont les **contraventions**, les **délits** et les **crimes**, en fonction de la gravité de l'acte et, par conséquent, de la sanction.

La **contravention** est le premier niveau de l'infraction pénale : elle est divisée en 5 catégories, de la moins grave (1^e classe) à la plus grave (5^e classe). La contravention prévoit une amende ne pouvant excéder 1500 euros (3 000 euros en cas de récidive) et les auteurs sont jugés par le **tribunal de police**. L'outrage sexiste est une contravention. En cas de circonstance aggravante, l'outrage sexiste aggravé constitue un délit.

Le **délict** est une infraction de gravité intermédiaire entre la contravention et le crime. Il est puni d'une **peine de prison** ne pouvant excéder 10 ans ainsi que d'une amende supérieure ou égale à 3 750 euros. Les délits sont jugés par le tribunal correctionnel.

Le harcèlement sexuel, l'exhibition sexuelle, le voyeurisme, l'atteinte à la vie privée, une atteinte sexuelle dans le cadre de bizutage et les agressions sexuelles autres que le viol sont des délits.

Le **crime** correspond au niveau d'infractions les plus graves. L'auteur encourt la réclusion criminelle, d'une durée minimale de 10 ans et pouvant aller jusqu'à perpétuité.

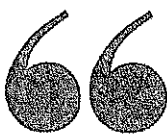
Le viol et le meurtre sont des crimes.

L'OUTRAGE SEXISTE (CONTRAVENTION)

L'outrage sexiste est le fait d'**imposer** à une personne **tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste** qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il est puni d'une contravention de 5e classe (1 500 euros)¹.

Remarque : En cas de circonstances aggravantes, l'outrage sexiste aggravé est un délit puni d'une amende de 3 750 € depuis le 1er avril 2023.

TÉMOIGNAGES



« Un étudiant m'a dit lors d'une soirée : « On ne vient pas en soirée si on n'aime pas se prendre une main au cul », »



« Je baillais un infirmier m'a dit que je devais bien sucer car j'ouvrais grand la bouche. »



Source : Enquête VSS de l'ANEMF, mars 2021

LE HARCÈLEMENT SEXUEL (DÉLIT)

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 offensante².

¹ Décret n° 2023-227 du code pénal

² Article 222-33 du code pénal

Le harcèlement sexuel se caractérise donc par la **répétition**. Cette répétition peut être exercée par une seule personne, mais aussi par plusieurs personnes qui se sont concertées ou savent que la personne a déjà subi l'un de ces propos ou actes, bien que chacune de ces personnes n'ait agi qu'une seule fois.

Il existe cependant une exception : le fait d'user de **toute forme de pression grave** dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit de l'auteur ou d'un tiers, est également assimilé au harcèlement sexuel, **même sans répétition**.

La loi prend également en compte le **cyberharcèlement**, qui est défini comme un harcèlement s'effectuant *via internet*. Les propos en cause peuvent être des commentaires d'internautes, des vidéos, des montages d'images, des messages sur des forums. Il est puni que les échanges soient publics ou privés.

Le harcèlement sexuel peut également prendre la forme d'un harcèlement environnemental ou d'ambiance, lorsque la victime, sans être directement visée, est témoin, au sein de ses études par exemple, de propos obscènes ou vulgaires, d'affiches, de chants, et plus globalement d'un climat global hostile qui lui devient insoutenable.

Le harcèlement sexuel est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. En cas de circonstances aggravantes, la peine est de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

TÉMOIGNAGES



«Pendant le week-end d'intégration il faisait chaud, beaucoup d'hommes étaient torse nus, et une amie était en brassière. Elle s'est prise beaucoup de remarques d'étudiants du style «mais t'as pas fini d'être à poil». Elle a fini par mettre un t-shirt car elle ne cessait pas de subir des remarques, puis un autre étudiant lui a dit «ah c'est bien tu t'es enfin habillée», alors que lui-même était torse nu. Bref, on est loin d'arrêter d'objectifier le corps des femmes, dans la société mais également chez les étudiants en médecine.»



Source : Enquête VSS de l'ANEMF, mars 2021



« En l'espace de 30 minutes, j'ai eu « De toute façon tu vois bien que depuis qu'il y a une féminisation des métiers cela s'est accompagné d'une dégradation du métier, regarde les profs maintenant depuis qu'il y a des femmes profs plus personne ne les respectent dans la société » ou encore « Si tu veux m'appeler Monsieur faudrait que tu sois toute nue à mes pieds en train de faire des trucs que ta mère voudrait pas que tu fasses ». »

Source : Enquête VSS de l'ANEMF, mars 2021

L'EXHIBITION SEXUELLE, LE VOYEURISME ET L'ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE

L'exhibition sexuelle est une attitude impudique incluant un élément de nudité corporelle ou la commission explicite d'un acte sexuel réel ou simulé, **imposée à la vue d'autrui**, dans un lieu accessible aux regards du **public**³.

Le voyeurisme est défini comme le fait d'user de tout moyen afin d'**apercevoir les parties intimes d'une personne** que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a cachées à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou **sans le consentement de la personne**⁴. Il se distingue de l'atteinte à la vie privée à caractère sexuel, qui suppose une captation, un enregistrement ou une transmission des paroles, de l'image ou de la localisation d'une personne, sans son consentement⁵.

L'exhibition sexuelle et le voyeurisme sont tous deux punis de 1 an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende, portés à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes. L'atteinte à la vie privée à caractère sexuel est punie de 60 000 euros d'amende et deux ans d'emprisonnement.

L'AGRESSION SEXUELLE

L'agression sexuelle est définie comme **toute atteinte sexuelle sans pénétration** commise avec **violence, contrainte, menace ou surprise**. Elle est imposée à la victime, quelle que soit la nature des relations qui existent entre l'agresseur et la victime. L'agression sexuelle est également constituée lorsque l'auteur fait subir à une personne une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou qu'elle procède sur elle-même à cette atteinte sexuelle⁶. C'est le cas lorsque l'agresseur force la victime à toucher ses propres parties intimes (poitrine, sexe, fesses, cuisses, bouche) par exemple.

³ Article 222-32 du code pénal

⁴ Article 226-3-1 du code pénal

⁵ Article 226-2-1 du code pénal

⁶ Articles 222-22 à 222-31 du code pénal

Le viol se différencie des autres agressions sexuelles par un acte de pénétration.

La tentative d'agression sexuelle est punie des mêmes peines que l'agression sexuelle, soit jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende. En fonction des circonstances aggravantes, les peines peuvent être alourdies à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende voire à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende.

TÉMOIGNAGES



« À une soirée, des potes à moi ont vu un garçon forcer un baiser sur une fille qui visiblement n'en avait pas envi, donc il sont intervenus. »



Source : Enquête VSS de l'ANEMF, mars 2021

LE VIOL

Tout **acte de pénétration sexuelle**, de quelque nature qu'il soit, ou tout **acte bucco-génital** commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Il est puni de quinze ans de réclusion criminelle, 20 ans en cas de circonstances aggravantes, et 30 ans lorsqu'il a entraîné la mort de la victime⁷. La tentative de viol est punie des mêmes peines.

La pénétration peut être buccale, vaginale ou anale et réalisée avec le sexe, un doigt, un objet. Pour être qualifié de viol, elle doit être réalisée soit par un organe génital, soit dans une zone génitale.

TÉMOIGNAGES



« Lors d'une soirée avec notre promo, un étudiant est passé derrière une amie et a passé sa main sous sa jupe, et l'a pénétré avec un doigt. Cela s'est passé si rapidement que personne n'a réussi à le reconnaître et aucune démarche n'a pu être faite. »



Source : Enquête VSS de l'ANEMF, mars 2021

⁷ Article 222-23 du code pénal

LA SOUMISSION CHIMIQUE

La soumission chimique est l'administration volontaire, à des fins criminelles (viols, meurtres) ou délictuelles (violences volontaires, vols...) de substances psychoactives à l'insu de la victime ou sous la menace.

Dans le code pénal, le fait d'administrer à une personne, à son insu, une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard un viol ou une agression sexuelle est puni de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende, 7 ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes⁸.

LES CIRCONSTANCES AGGRAVANTES

Les circonstances aggravantes sont définies dans le code pénal pour chacune des infractions citées, certaines sont spécifiques à la nature de l'infraction. Les principales circonstances aggravantes sont :

- Actes commis par l'auteur sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants pour les agressions sexuelles (y compris le viol) ;
- Actes commis à l'encontre d'une personne mineure de 15 ans ;
- Actes commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, une maladie, une infirmité, une déficience physique ou psychique ou un état de grossesse est apparente ou connue de l'auteur ;
- Lorsqu'il est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, ou par un ascendant ou tout autre personne ayant sur la victime une autorité ;
- Sous l'usage ou la menace d'une arme pour les agressions sexuelles (y compris le viol) ;
- Etc...

TÉMOIGNAGES



«J'avais beaucoup trop bu et il en a profité, je n'ai pas clairement dit non vu que je n'étais pas en état.» "J'avais beaucoup trop bu et il en a profité, je n'ai pas



Source : Enquête VSS de l'ANEMF, mars 2021

→ Ici, la victime est sous l'emprise d'alcool et ne consent pas à ce rapport. C'est une circonstance aggravante.

⁸ Article 222-23 du code pénal

CIRCONSTANCES AGGRAVANTES	
Viol 15 ans de réclusion criminelle	Viol 20 ans de réclusion criminelle
Harcèlement sexuel 2 ans de prison 30 000 € d'amende	Harcèlement sexuel 3 ans de prison 45 000 € d'amende
Agression Sexuelle 5 ans de prison 75 000 € d'amende	Agression Sexuelle 7 à 10 ans de prison 100 000 à 150 000 € d'amende
Outrage Sexiste / Jusqu'à 1 500 € d'amende	Outrage Sexiste / Jusqu'à 3 750 € d'amende
Voyeurisme Exhibitionisme 1 an de prison 15 000 € d'amende	Voyeurisme Exhibitionisme 2 ans de prison 30 000 € d'amende
	Atteinte à la vie privée à caractère sexuel 2 ans de prison 60 000 € d'amende

FIGURE 2 — LES CIRCONSTANCES AGGRAVANTES

Source : ANEMF

B — LE CONSENTEMENT

Même si la notion de consentement n'est pas présente dans le Code pénal et même si l'absence de consentement ne permet pas de caractériser pénalement une infraction à caractère sexuel⁹, la majeure partie des violences sexistes et sexuelles pourraient être évitée grâce à la recherche systématique du consentement des personnes impliquées. Ce consentement ne se limite pas à l'expression d'un "oui", et doit regrouper plusieurs caractéristiques.

Le consentement sexuel est défini comme l'accord qu'une personne donne à son ou sa partenaire pour participer à une activité sexuelle ou recevoir des propos/images à caractère sexuel. Il y a consentement lorsque l'accord est manifesté de manière :

- **Enthousiaste** : le consentement doit être donné avec enthousiasme, reflétant le désir de la personne.

⁹ En droit français, on présume l'absence de consentement sexuel par la violence, contrainte, menace ou surprise des actes, propos ou comportements. On ne cherche donc pas à prouver l'absence de consentement de la victime, mais à prouver l'existence d'un de ces 4 éléments.

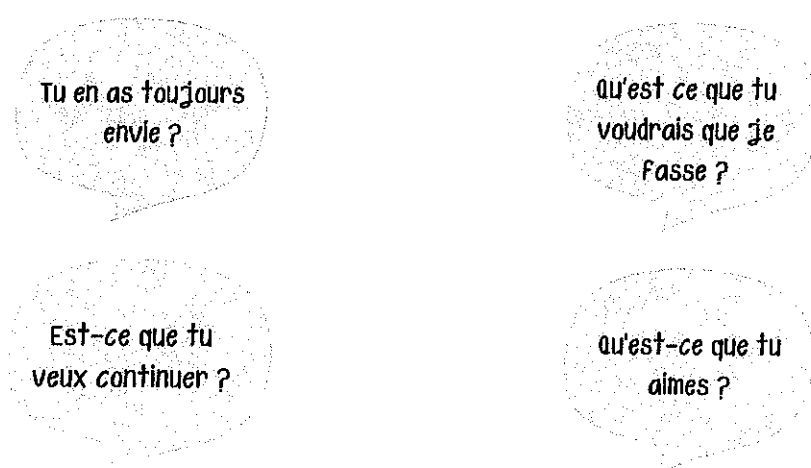
- **Spécifique** : le consentement doit être demandé au cours de toute activité sexuelle. Consentir une fois n'implique pas de consentir par la suite et s'applique à une activité spécifique ! Il est nécessaire de s'assurer du consentement de la personne pour toute nouvelle activité sexuelle.
- **Libre et éclairé** : La personne doit être libre de donner ou non son consentement sans aucune pression ou manipulation exercée et en étant informé des risques ! On ne peut consentir suite à une consommation excessive d'alcool ou de stupéfiants, ni si le ou la partenaire ment ou dissimule des informations (IST, contraception).
- **Réversible** : Chaque personne est libre de changer d'avis à n'importe quel moment !

Si toutes ces conditions ne sont pas réunies pour l'ensemble des partenaires, il n'y a pas de consentement. L'absence de consentement s'exprime par les paroles, les silences, les attitudes, les écrits. Le consentement peut être verbal ou non verbal ; **le silence ne vaut pas consentement !**

En cas de doute, le mieux est de poser la question clairement.

Les violences sexuelles n'ont pas lieu d'être confondues avec de la séduction : cette dernière repose sur le respect, le désir, la réciprocité, et le consentement. À l'inverse, les violences sexuelles correspondent au fait d'**imposer** à une personne des actes ou des propos sexuels.

Une des clés d'une relation saine réside dans la communication : c'est également le cas pour les relations sexuelles !



**FIGURE 3 — UNE DES CLÉS D'UNE RELATION SAINE RÉSIDE DANS LA COMMUNICATION :
C'EST ÉGALEMENT LE CAS POUR LES RELATIONS SEXUELLES !**

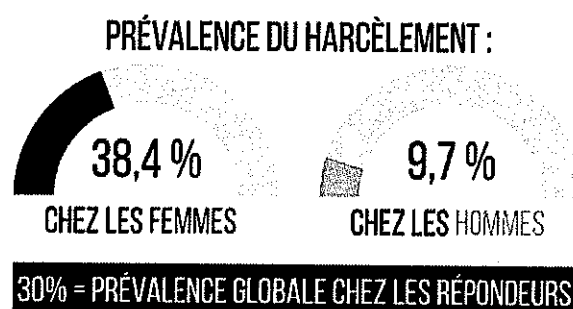
Source : ANEMF

C — RECONNAÎTRE UNE SITUATION DE VIOLENCE SEXISTE OU SEXUELLE

C.1 CULTURE DU VIOL ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les violences sexistes et sexuelles ne sont pas des événements isolés ; leur caractère massif ne peut être ignoré : 27% des étudiantes et étudiants ont subi une violence sexiste, sexuelle ou LGBTQIA+phobe¹⁰.

Les étudiantes et étudiants en médecine ne sont pas épargnés. En effet, l'enquête VSS de l'ANEMF, publiée en Mars 2021, révèle que près d'un tiers des étudiantes et étudiants a été victime de harcèlement sexuel, aussi bien à la faculté qu'en stage.



Source : Enquête VSS de l'ANEMF, mars 2021

FIGURE 4 — PRÉVALENCE DU HARCÈLEMENT À L'HÔPITAL

Ainsi, il est nécessaire de comprendre qu'une situation de violence sexiste ou sexuelle découle d'un environnement social et culturel minimisant, normalisant voire justifiant ces violences au travers de stéréotypes et de préjugés omniprésents intégrés depuis l'enfance. C'est notamment ce qui définit le concept sociologique de **culture du viol**.

La culture du viol est l'**environnement social qui permet de normaliser et de justifier les violences sexuelles**, alimentées par les inégalités persistantes entre les sexes et les différences de traitement à leurs égards.

Ce phénomène culturel se retrouve notamment au sein des publicités, des médias, du contenu audiovisuel, de la littérature...

¹⁰ Baromètre 2023, OBVSS (Observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles)



"LA MECANIQUE SEXISTE" réalisé par Marine Spaak



C.2 LA CULTURE DU VIOL EN MÉDECINE

L'environnement propre aux études de médecine, et notamment dans le contexte festif, est empreint de stéréotypes et de culture du viol : : on parle notamment de la culture carabine, faisant parfois l'apologie des violences au travers de chansons paillardes, d'affiches, de fresques...

En tant qu'étudiants et étudiantes en médecine, nous sommes régulièrement confrontés à la nudité ou à la réalisation de gestes invasifs. Cela justifierait un "humour carabin" centré sur le corps, la sexualité et qui se révèle souvent sexiste, faisant parfois l'apologie des violences sexuelles, allant des chansons paillardes aux fresques d'internat, en passant par le Limousin. Ce dernier est une danse qui, pour la personne ciblée, consiste à se dénuder devant un public en soirée. Ces comportements et représentations, considérés comme des traditions, sont largement banalisés au sein des promotions d'étudiants et étudiantes. Pourtant, cela relève bien de l'exhibition sexuelle.

TÉMOIGNAGES



« Certaines des chansons paillardes, sans avoir de mauvaises intentions, participent à la culture du viol, en banalisant les rapports violents, non consentis ou sous l'emprise de l'alcool, et en plaçant très souvent les femmes dans une position dégradante dans le rapport sexuel. »



Source : Enquête VSS de l'ANEMF, mars 2021



**TOUT CE QUE VOUS VOULEZ SAVOIR
SUR LES AGISSEMENTS SEXISTES
ET LE HARCELEMENT SEXUEL
AU TRAVAIL**

**SANS JAMAIS AVOIR OSÉ
LE DEMANDER...**

« Le congé
enfant ma-
lade, ne peut
pas être pris par
votre femme. ? »

« Viens chez moi prendre
un verre, on pourra dis-
cuter de ton évolution de
carrière... »

Pour la deuxième fois, en passant
devant son bureau : « Tu as un
beau petit cul ! »

LE GUIDE

**A l'usage des salarié-e-s, agents publics,
manager-e-s, employeur-e-s, représentant-e-s du
personnel et de toute personne intervenant
dans le monde du travail**

« Vous nous faites le café ? Les hommes
ne savent pas faire deux choses à la fois ! »

JURIDIQUE

« 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. »

(article L. 1142-2-1 du code du travail).

SANCTIONS

Sur le plan disciplinaire : C'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée. Il peut avoir à réparer le préjudice subi sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil.

Sur le plan pénal : L'agissement sexiste n'est pas sanctionnable en tant que tel. Par contre, on peut sanctionner pénalement une injure publique à caractère sexiste (jusqu'à 1 an prison et 45000 € d'amende) et une injure sexiste dans un cadre privé (amende de 750 €).

Le délai de prescription est de 1 an.

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle a, dans le rapport « Le sexisme dans le monde du travail », publié en 2015, identifié **3 types de sexisme**. Si cette typologie n'a pas de valeur juridique, elle est utile pour repérer les différentes formes que prend le sexisme.

LE SEXISME « BIENVEILLANT »

Le sexisme dit « bienveillant » est basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques et dits « complémentaires » entre les femmes et les hommes.

Il peut s'exprimer sous forme de :

- ♦ Propos paternalistes qui infantilisent ou maintiennent un déséquilibre femme/homme.

Par exemple, s'adresser à quelqu'un-e en de manière familière et non professionnelle : « Bonjour, comment ça va les poupées ? », « Dites-moi mon petit », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ».

- ♦ Compliments sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire risquant de réduire l'autre à son apparence ou à un objet de désir.

Par exemple, faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure : « Cette robe te va bien ! » dit le manager alors qu'il échange avec sa collaboratrice sur un dossier.

- ♦ Valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines, empêchant ainsi l'accès à d'autres fonctions ou activités.

Exemples : « C'est bien d'avoir une femme DRH, elles sont plus sensibles et plus à l'écoute », « Il nous faut un homme comme chef, il saura les challenger ».

LE SEXISME MASQUÉ

Le sexisme masqué a pour objet de traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, mais de manière volontairement camouflée.

Il se traduit par :

- ♦ Des remarques et des blagues sexistes sous couvert de l'humour.

Exemples : « Oh, on nous a encore nommé une blonde ! », « Il ne peut pas faire le café, c'est bien connu que les hommes ne savent pas faire deux choses en même temps ! ».

- ♦ L'affectation des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe.
- Exemples : « Elisabeth, pouvez-vous faire le compte-rendu, vous savez si bien le faire », « Paul, pouvez-vous porter cette armoire ? ».

- ♦ L'exclusion ou l'infériorisation

Par exemple, ignorer les demandes légitimes d'un-e collègue, ne pas inviter à une réunion, ne pas écouter une prise de parole, reprendre à son compte une idée sans reconnaître d'où elle vient, mettre en doute sans raison l'avis de quelqu'un-e sur un sujet qui relève de sa compétence, ou ne pas donner la parole à un-e collègue.

LE SEXISME HOSTILE

Le sexisme hostile est une attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Il est intentionnel, visible, et il s'exprime ouvertement.

Il peut s'agir :

- ♦ De manifestations d'irrespect ou de mépris, voire d'injures.

Par exemple, couper la parole de manière systématique lors de réunion vis-à-vis du même sexe.

- ♦ De propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, associés à un dénigrement des compétences ou des capacités.

Par exemples, mettre en doute sans raison le jugement d'une personne sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à elle en des termes non professionnels. « Vivement que Jean-Claude revienne, lui au moins, il en a dans le pantalon », « Elle ne tiendra pas le coup à ce poste de directeur, c'est trop dur pour elle et elle est trop sensible ».

- ♦ Des remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.

Exemples : « Ah mais il n'est que 17 heures, tu prends ton après-midi ? » « Ah, tu n'es pas disponible pour l'équipe du soir car tu dois t'occuper de tes enfants... », « Ça ne peut pas être ta femme qui prend le congé enfant malade ? »

Les agissements sexistes concernent majoritairement les femmes, mais également les hommes. Ils peuvent être aussi fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transidentitaires...).

* LGBT : Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transidentitaires.

JURIDIQUE

1^{er} type : « Il s'agit d'actes répétés sous forme de propos ou de comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés. »

2^e type : « Il s'agit d'un acte unique sous forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle. »

* articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal
** article 222-33 du code pénal

Sur le plan disciplinaire :

• Toute personne ayant commis des actes de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement ou à la radiation. Le code du travail punit également d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à l'encontre d'une personne ayant dénoncé un harcèlement sexuel (article L. 1155-2).

• L'auteur-e ou l'entreprise qui a manqué à son devoir de protection vis-à-vis de son personnel peut être condamné-e à verser à la victime des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé.

Sur le plan pénal, le harcèlement sexuel, qui est un délit, est puni de :

• 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.
• 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.

Le délai de prescription est de 6 ans à partir du dernier acte constitutif de cette infraction.

COMMENT DISTINGUER

LA SÉDUCTION ...

La différence entre séduction et harcèlement réside dans le **consentement**. Lorsqu'une personne souhaite en séduire une autre, elle a des propos et des comportements respectueux ; elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre.

Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. La personne se sent en sécurité.

... DU HARCÈLEMENT SEXUEL ?

À l'inverse, la personne qui harcèle veut imposer ses choix. Elle nie l'autre. Elle ne tient pas compte de ses désirs, ni de son **consentement**.

La victime est mal à l'aise, humiliée, en colère. Elle cherche à éviter de se retrouver avec la personne qui la harcèle. S'installe alors une situation de domination. Les comportements et propos subis créent un climat d'insécurité, de peur et de tension pour la victime. Ils peuvent être traumatisants pour celle-ci.

En résumé, la séduction implique un **rapport d'égalité** alors que le harcèlement sexuel repose sur un **rapport de domination**.

Agression sexuelle



VIOLENCE

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

(article 222-22 du code pénal)



MENACE



CONTRAINTÉ



SURPRISE

Les 5 parties du corps concernées sont selon la jurisprudence :

- bouche
- poitrine
- sexe
- fesses
- cuisses

SANCTIONS

Les actes d'agression sexuelle sont punis de :

- 5 ans de prison et 75 000 € d'amende
- 10 ans de prison et 150 000 € d'amende si circonstances aggravantes.

Lorsque l'agression consiste en un acte de **pénétration sexuelle** commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise, il est constitutif d'un **viol** et classé dans la catégorie des crimes.

- 15 ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes.

Le délai de prescription est de 20 ans.

* Constitue du harcèlement sexuel, le fait de faire subir ou d'imposer à une personne des propos ou comportements de manière répétée :
- à connotation sexuelle (code du travail)
- à connotation sexuelle ou sexiste (code pénal).

en voiture
• Caresse imposée sur la cuisse lors d'un déplacement
• Baiser forcé sur la bouche en bloquant la personne contre un mur...

EXEMPLES D'AGRESSION SEXUELLE COMMISE AVEC CONTRAINTÉ

EXEMPLES D'AGRESSION SEXUELLE COMMISE AVEC SURPRISE

- Mains sur les fesses en arrivant par derrière
- Attouchement sur les seins alors que la salariée est concentrée sur son ordinateur et n'a pas vu son collègue arriver
- Lèvres qui glissent sur la bouche au moment de faire la bise

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel sont largement répandus dans les relations de travail et rarement dénoncés à cause d'un certain nombre d'idées reçues. En voici quelques exemples :

- ▷ « Elle l'a bien cherché, tu as vu comme elle est habillée ». Ce type de propos vise à rendre la victime responsable de la remarque sexiste. Rien ne le justifie. La victime n'est jamais coupable des agissements qu'elle subit.
- ▷ « Il est malheureux depuis que sa femme l'a quitté ». Ce commentaire tend à déresponsabiliser l'agresseur des actes qu'il commet consciemment.
- ▷ « Allez ! C'est drôle, fais pas ta prude ». L'auteur-e se justifie souvent en faisant passer ses agissements pour des plaisanteries. La victime passe pour « rigide » ou « coincée » si elle proteste, et son ressenti est nié.
- ▷ « C'est normal, les hommes ont des pulsions ». C'est encore une fois déresponsabiliser l'auteur-e de ses agissements.
- ▷ « À sa place, je lui aurais mis une bonne gifle ». C'est rejeter la responsabilité sur la victime, cela sous-entend qu'elle devrait pouvoir faire face à cette agression - sans prendre en compte le fait qu'elle puisse être dans un état de sidération qui l'empêche de réagir.
- ▷ « Ce n'est pas si grave, vous n'êtes pas une femmelette ». Cette affirmation nie et banalise l'importance des actes subis. « C'est grave » lorsque l'on ne tient pas compte du ressenti de la personne.

- ▷ « Des compliments sur vos formes ? J'espère que vous êtes flattée ». Ce type de commentaire fait passer les agissements sexistes pour de la séduction. Comme si la victime devrait se réjouir d'être assez désirable pour retenir l'attention de l'autre. Personne ne doit subir un comportement non désiré.
- ▷ « Ça c'est un boulot pour un mec ». On justifie ici certaines répartitions des tâches en fonction des stéréotypes et rôles de sexe.
- ▷ « Ça ne sert à rien de parler, il n'y a pas de preuves ». Dans le cadre de la procédure civile, la charge de la preuve est aménagée : c'est à l'employeur mis en cause de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel. Par ailleurs, s'il y a rarement des témoins directs, les preuves peuvent être diverses : parole de la victime, SMS, mails, lettres reçues, mais aussi témoignages, attestations, certificats médicaux, etc.
- ▷ « Une personne LGBT* pour ce poste ?... Oh non elle ne va pas s'intégrer ! » Dans le cadre de mobilités en interne, certains manager-e-s excluent d'office des candidat-e-s LGBT pensant que l'équipe ne saura pas les intégrer.

* LGBT : Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transidentitaires.

Questions / réponses pour mieux comprendre le sexisme au travail

- ▷ Faut-il forcément un lien hiérarchique pour qu'il y ait harcèlement sexuel ? **NON.** Dans la loi, il est précisé qu'il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre l'auteur-e et la victime.
- ▷ Un-e salarié-e peut-il ou elle être accusé-e de harcèlement sexuel pour des faits survenus en dehors du temps et du lieu de travail ? **OUI.** Les propos à caractère sexuel et le comportement déplacé d'un-e salarié-e à l'égard de personnes avec lesquelles il-elle travaille et survenus en dehors du temps de travail peuvent faire l'objet de sanction disciplinaire.
- ▷ Des propos, des attitudes fondés sur des stéréotypes de sexe, telles que des blagues sur les femmes ou sur les hommes peuvent-ils être sanctionnés ? **OUI.** L'humour portant sur des stéréotypes de sexe et ayant pour effet de dévaloriser une personne est fréquent et fait l'objet d'une forte tolérance sociale. Cependant, il est interdit par le code du travail et peut être sanctionné.
- ▷ Des personnes ayant connaissance de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes mais ne le signalant pas peuvent-elles également faire l'objet de sanctions ? **OUI.** Il est possible de sanctionner un-e salarié-e coupable d'inaction dès lors que sa position hiérarchique (RH, manager-e) lui imposait d'agir pour faire cesser ces agissements.
- ▷ Le harcèlement sexuel se résume-t-il au fait d'exiger d'une personne des faveurs sexuelles ? **NON.** Le fait d'insister sur la physique d'une personne, d'évoquer de manière répétée ses expériences sexuelles, de tenir des propos obscènes peut aussi être qualifié de harcèlement sexuel.
- ▷ La galanterie est-elle du sexisme ? **NON.** Selon la loi, non car elle n'a pas pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Toutefois, si elle s'accompagne d'attitudes visant à maintenir l'autre sexe dans une situation de subordination, elle peut dans certains cas être vécue comme du sexisme.
- ▷ Les agissements sexistes peuvent-ils concerner de la même façon tous les milieux de travail ? **OUI et NON.** Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel se manifestent dans tous les milieux sociaux et culturels et dans tous les univers professionnels. Néanmoins, certaines femmes ou certains hommes peuvent être surexposé-e-s en raison de leur statut dans l'entreprise (précarité de l'emploi : stage, alternance, CDD, sous-traitance...) mais également à cause de leur appartenance à une minorité.
- ▷ Les hommes peuvent-ils être victimes de sexisme ? **OUI.** Des hommes peuvent être victimes de rejet, voire de discrimination en raison de leur sexe. Lorsque les hommes en sont victimes, c'est généralement parce qu'ils ne se conforment pas aux normes et rôles de sexe qui leur sont assignés (exemple d'un homme qui s'occupe de ses enfants et adapte ses horaires). Ce rejet repose sur l'idée qu'il n'est pas acceptable pour un homme de se comporter « comme une femme ». Les hommes peuvent être aussi victimes du harcèlement sexuel.

Quels repères pour évaluer les risques d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel ?

Aucun milieu de travail, aucun secteur professionnel, aucune situation de travail n'est exempt du risque d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel. Détaillés ci-dessous, les facteurs de risque les plus fréquents sont à repérer dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels.



1. UN FAIBLE DEGRÉ DE MIXITÉ DU PERSONNEL DE CERTAINS SECTEURS OU EMPLOIS EST FRÉQUEMMENT CORRÉLÉ AU DÉVELOPPEMENT DES AGISSEMENTS SEXISTES OU DU HARCELEMENT SEXUEL

L'étude Dares « Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquents ? » de septembre 2016 n°46 révèle que :

- « Lorsque l'emploi est plutôt « masculin », 15% des femmes et seulement 1% des hommes sont victimes de comportements hostiles à dimension sexiste. »
- « Occuper un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes sexués de la division du travail peut exposer les personnes concernées, hommes ou surtout femmes, à des moqueries ou à des discriminations à caractère sexiste. »



2. UN STATUT PRÉCAIRE NOTAMMENT EN CDD, INTÉRIM, STAGE, ALTERNANCE CONSTITUE UN FACTEUR D'EXPOSITION AUX RISQUES D'AGISSEMENTS SEXISTES OU HARCELEMENT SEXUEL

L'étude du Défenseur des Droits « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail » de mars 2014 montre que :

- « Être jeune (46%), vivre seule (32%) et employée en contrat précaire (36%) sont des motifs susceptibles de placer les femmes dans une situation de vulnérabilité les surexposant au harcèlement sexuel. »



3. DES RAPPORTS SOCIAUX TRÈS... OU TRÈS PEU HIÉRARCHISÉS PEUVENT EXPOSER À UN RISQUE PLUS IMPORTANT

L'étude Dares citée ci-dessus révèle que le manque d'autonomie au travail est associé à la survenue de comportements hostiles à caractère sexiste.



4. CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL AUGMENTENT LES RISQUES D'EXPOSITION (TRAVAIL DE NUIT, ISOLÉ, DÉPLACEMENTS, OBJECTIFS CHIFFRÉS, RYTHME CONTRAINT, RELATION AVEC LE PUBLIC, ETC.)

L'étude Dares mentionnée ci-dessus montre que parmi les femmes qui disent travailler habituellement la nuit, 53% signalent avoir subi un comportement hostile au cours des 12 mois. Parmi elles, 24% pensent qu'il est lié à leur sexe.

Que doit faire l'employeur ?

L'employeur est soumis à l'obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel quelle que soit la personne à l'origine des faits : manager-e, collègue, fournisseur, client-e.

Cette obligation de prévention s'applique pour l'ensemble des personnes présentes sur les lieux de travail, indépendamment de leur statut : CDI, CDD, fonctionnaire, stagiaire, alternant-e, vacataire, saisonnier-e, intérimaire, sous-traitant...

Il existe 3 niveaux d'action :

1. LA PRÉVENTION PRIMAIRE : PRÉVENIR

Son objectif est d'agir en amont des risques professionnels pour diminuer voire supprimer les causes et facteurs de risque qui peuvent agir sur la santé physique, mentale et psychique des personnes qui travaillent en entreprise. Les actions mises en œuvre relèvent de démarches collectives de prévention en santé et sécurité au travail, notamment sur le plan organisationnel, pour prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel :

- L'intégration des risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) et le plan de prévention.

Article L. 4121-3 et suivants du code du travail : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. Il planifie la prévention (...) en y intégrant la technique, l'organisation de travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes et harcèlement sexuel ».

- La mise en place de mesures organisationnelles : composition des équipes, répartition du travail, définition des objectifs et des délais, horaires, déplacements professionnels, aménagement des bureaux et lieux de travail (cloisons et portes vitrées à mi-hauteur, couloirs bien éclairés, etc.)...
- La construction d'outils collectifs de prévention avec le CSE (ou commission SSCT) ou le CHSCT : dispositif et livret d'accueil des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s, charte, espaces de discussion...

Article L. 2312-9 : « Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. »

JURIDIQUE

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » (article L. 4121-1 du code du travail)

- La mise en place, d'une politique d'égalité professionnelle qui se traduit notamment par un accord ou plan d'actions d'égalité incluant un volet sur la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel (thématique obligatoire pour les plans d'action d'égalité de la fonction publique). Ce volet peut faire partie aussi d'un accord ou plan d'action Qualité de Vie au Travail.

Article L. 2241-1 : Les négociations au niveau des branches professionnelles doivent obligatoirement porter au moins tous les 4 ans sur les modalités de « mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

2. PRÉVENTION SECONDAIRE : SENSIBILISER ET FORMER

Les actions de prévention secondaire ont pour objet d'aider les salarié-e-s, manager-e-s, membres des services prévention et RH, représentant-t-e-s du personnel à savoir reconnaître les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel et à pouvoir alerter - et ce par le biais entre autres de sensibilisation et de formation.

Il s'agit ici de mener :

- Des actions d'information obligatoires sur la réglementation de l'ensemble du personnel et de toute personne amenée à se rendre sur les lieux de travail, par tous moyens : affichage, intranet, courriel, règlement intérieur...

Article L.1321-2 : « Le règlement intérieur rappelle (...) les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code ».

Article L.1153-5 alinéas 2 et 3 : « Dans les lieux de travail, les salariés, les personnes en formation, les stagiaires et les candidats à une embauche, à un stage ou à une formation doivent être informés par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal qui définit les infractions, ainsi que des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel, et des coordonnées des autorités et services compétents. »

- Des actions de sensibilisation et de formation pour prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Elles s'adressent aux dirigeant-e-s, RH, IRP, manager-e-s, salarié-e-s, référent-e-s, préventeurs et préventrices afin de les outiller pour agir. La formation du personnel encadrant est essentielle car elle leur donne les repères et outils pour connaître le cadre juridique, identifier des situations de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste et leurs conséquences sur la santé des salarié-e-s et sur l'environnement de travail, d'aborder les procédures permettant le signalement et le traitement des situations.

DES RÉFÉRENTS POUR QUOI FAIRE ?

Article L.2314-1 : « Le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quelle que soit la taille de l'entreprise ».

Article L.1153-5-1 : « Un référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements

3. PRÉVENTION TERTIAIRE : PRENDRE EN CHARGE

Les actions de prévention tertiaire s'inscrivent dans une logique de réparation et visent à limiter les dommages ou les effets des agissements sexistes et du harcèlement sexuel pour les femmes et les hommes de l'entreprise. Il s'agit à la fois de qualifier les faits en menant une enquête en interne, d'accompagner l'ensemble des personnes concernées (victimes, témoins, auteur-e-s, manager-e-s, équipes...), de favoriser le maintien en emploi des victimes et de mettre en place des sanctions pour les auteur-e-s. La prévention tertiaire doit permettre aussi de renforcer le dispositif de prévention primaire par des leviers collectifs et organisationnels.

L'employeur doit prendre en charge les plaintes en mobilisant les acteurs pertinents.

Article L.1152-5 du code du travail : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Les mesures concernent ici :

- La mise en place d'un dispositif d'écoute et de recueil des plaintes.
- Un circuit de traitement des signalements et de suivi.
- La mobilisation des personnes ressources (nédecin du travail, préventeur-ric-e...) y compris externes.
- De l'accompagnement des victimes mais aussi des témoins et des collectifs de travail, ainsi que des auteur-e-s.
- Les sanctions pour les auteur-e-s, par exemple blâme, avertissement, mutation, voire licenciement ou révocation.

Article L.1153-2 : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (...) y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

sexistes doit être désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés. »

Les référents « Agissements sexistes et harcèlement sexuel » au niveau du CSE et de l'entreprise (au moins 250 personnes) interviennent aux trois niveaux de prévention.

Que faire si vous êtes victime ?

Certaines entreprises ont une procédure spécifique pour signaler les situations d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel. Lorsque ce n'est pas le cas, vous pouvez vous référer auprès des personnes suivantes :

- Supérieur-e hiérarchique
- Membre du service des ressources humaines
- Référent-e « Agissements sexistes et harcèlement sexuel » pour les entreprises dotées d'un CSE
- Référent-e « Agissements sexistes et harcèlement sexuel » pour les entreprises de + 250 salarié-e-s
- L'employeur-e lui-même
- Délégué-e syndical-e
- Service de santé au travail
- Préventeur et préventrice.

Toutes ces personnes peuvent recueillir les signalements et les témoignages en matière d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel. Vous pouvez solliciter une ou plusieurs d'entre elles.

Si l'employeur-e ne semble pas réceptif-ve à votre demande, vous avez la possibilité d'appeler les numéros gratuits de référence, de saisir l'inspection du travail, la représentation territoriale d'une organisation syndicale, le Défenseur des droits. Vous pouvez également saisir le Conseil des Prud'hommes de votre lieu de travail.

Vous pouvez aussi vous rapprocher d'une maison de justice ou d'une association spécialisée (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles de votre région, Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail...).

Vous êtes protégé-e contre le licenciement et les mesures discriminatoires qui pourraient être prises contre vous et qui seraient liées au signalement de faits de harcèlement sexuel.

Vous pouvez aussi porter plainte dans un commissariat ou une gendarmerie, ou en écrivant au Procureur de la République.

N° D'APPEL

39 19 - Violences

08 842 846 37 -

Femmes Infos :

08 Victimes :

Numéro d'écoute gratuit destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés. Plateforme téléphonique qui s'adresse à toutes les victimes d'infractions, à leur entourage et aux professionnels de l'agression ou le préjudice subi.

Que faire si vous êtes témoin ?

Article L.1153-3 : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ». L'obligation de signalement concerne aussi tout fonctionnaire.

Au travail, nous pouvons toutes et tous être des témoins d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel à différents degrés et sous différentes formes. Les victimes, directement concernées par les faits, peuvent sous l'effet de sidération être dans l'incapacité d'agir. Le rôle d'alerte et de signalement des témoins est donc important. Ils bénéficient d'une protection judiciaire.

Si votre position et vos fonctions dans l'entreprise vous imposent d'agir, vous pouvez faire l'objet d'une sanction disciplinaire en cas d'inaction.



POUR EN SAVOIR +

- ▶ **Kit Agir contre le sexisme - 3 outils pour le monde du travail**, CSEP
- ▶ **Guide pratique et juridique contre le Harcèlement sexuel et agissement sexiste au travail : prévenir, agir, sanctionner**, Ministère du travail
- ▶ **Livre blanc Prévenir le harcèlement sexuel, Repères pour les RH**, ANDRH
- ▶ **Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique**, Ministère de la fonction publique
- ▶ **Les outils de formation de la MIPROF sur les violences sexuelles au travail**, Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations
- ▶ **Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique**, Portail de la fonction publique
- ▶ **Ressources du réseau Anact-Aract**
 - Cycle de webinaires « **Sexisme au travail : 4 rendez-vous pour réussir sa démarche de prévention** »
 - Jeu « **Le sexisme sans façons** », gamme Travail & Réalités
 - Kit de sensibilisation, diaporama et quizz **Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail**, Aract Centre Val de Loire

« Le congé enfant malade, ne peut pas être pris par votre femme. ? »

« Ben tu vois on peut être jolie et intelligente à la fois ! »

« Viens chez moi prendre un verre, on pourra discuter de ton évolution de carrière... »

Le réseau Anact-Aract se compose de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), établissement public administratif, sous tutelle du ministère du Travail et d'un réseau de 16 associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract). Le réseau Anact-Aract propose aux acteurs des TPE-PME et aux organismes qui les accompagnent des méthodes et outils efficaces pour améliorer les conditions de travail dans un objectif partagé : concilier durablement qualité de vie au travail, qualité de service à l'utilisateur et performance.
Publication de septembre 2019.

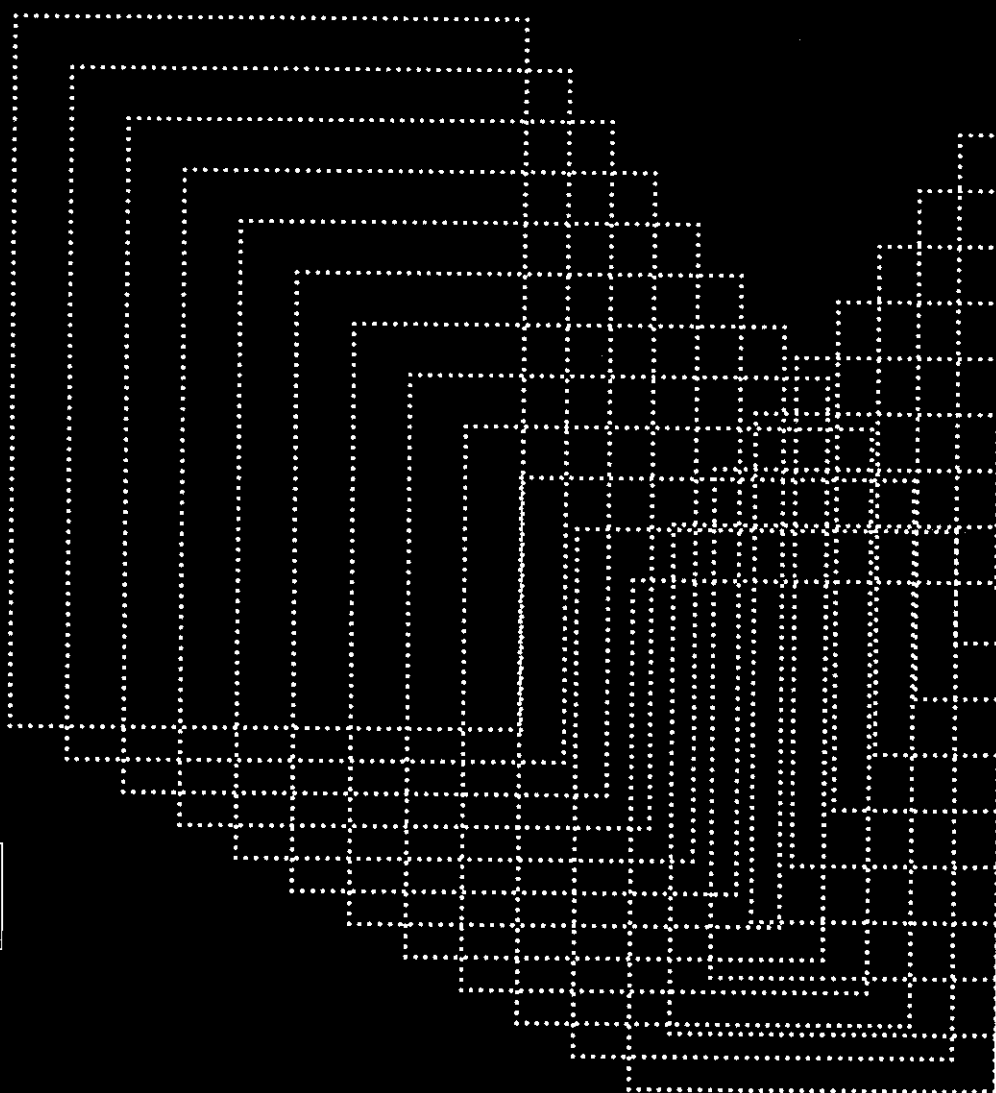


anact.fr



Guide relatif au traitement des signalements de violences

à destination de la gouvernance des établissements de
l'enseignement supérieur et de la recherche



DECEMBRE 2024

La lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est au cœur des préoccupations du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR). Depuis 2017, le MESR a su engager une dynamique proactive face à ce fléau. Cet engagement s'est traduit par le déploiement de formations, le soutien à des associations, l'organisation de colloques, la publication de guides et le lancement de campagnes nationales de communication.

Cette implication a conduit au lancement le 15 octobre 2021 d'un plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi qu'à la création la même année d'une mission permanente de l'Inspection Générale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (IGESR) sur les violences sexistes et sexuelles. Cette dynamique s'est prolongée le 30 janvier 2023 par la participation du MESR au plan national 2023-2026 de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

En décembre 2023, cette politique ministérielle de lutte contre les violences a conduit à la création de la CNAé (coordination nationale d'accompagnement des étudiantes et des étudiants). La CNAé est un dispositif d'écoute, d'accompagnement et de signalement à destination des étudiantes et des étudiants qui vivent des situations de mal-être, de violence ou de discrimination. Cette plateforme ne se substitue toutefois pas à l'obligation faite aux établissements de posséder un dispositif de signalement conformément aux orientations de la loi de transformation publique du 6 août 2019.

À l'automne 2023, à l'occasion des deux ans du plan national d'action, le MESR a également souhaité renforcer l'accompagnement des établissements dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), en déployant une nouvelle échelle de coopération entre les acteurs. Afin de répondre au besoin d'appui renforcé des établissements face à la multiplication des signalements, 37 postes financés par le ministère ont été créés au sein des 18 rectorats de région académique afin d'accompagner et appuyer les politiques d'établissements en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de bien-être étudiant. Ces chargés de mission en rectorat ont pour vocation d'apporter un appui aux établissements dans la mise en œuvre et le suivi des procédures de traitement des situations de VSS, ainsi que de coordonner les actions liées à la vie étudiante sur le territoire.

Afin de franchir une étape supplémentaire dans la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements

sexistes, le MESR déploie un guide relatif au traitement des signalement par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Ce guide, à destination de la gouvernance des établissements, est un outil indispensable afin de maîtriser le cadre réglementaire, juridique et les bonnes pratiques essentielles au traitement des situations de violences pouvant être rencontrées au sein des établissements d'enseignement supérieur et de la recherche. Il constitue un exemple dans le traitement des signalements de violences qui ne préjuge pas des dispositifs mis en place par les établissements.

Ce guide apporte une pierre nécessaire à la politique de lutte contre les violences mise en œuvre par les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. Sa réalisation a été rendue possible grâce au département Défis sociétaux et environnementaux de la sous-direction Territoires-Société-Savoirs du MESR et aux apports de la mission permanente IGESR sur les VSS dans l'enseignement supérieur.

Les dispositions existantes

Question n°29

Qu'est-ce que la CNAé ? Comment fonctionne-t-elle ?

Historiquement dédié aux étudiantes et aux étudiants des filières de santé, médicales et paramédicales, la « Coordination Nationale d'Accompagnement des étudiantes et des étudiants » (CNAé) s'élargit désormais à l'ensemble des filières.

Financé et organisé par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ce service permet à chaque étudiante et chaque étudiant d'être accompagné en cas de situation de mal-être, de difficulté dans ses études.

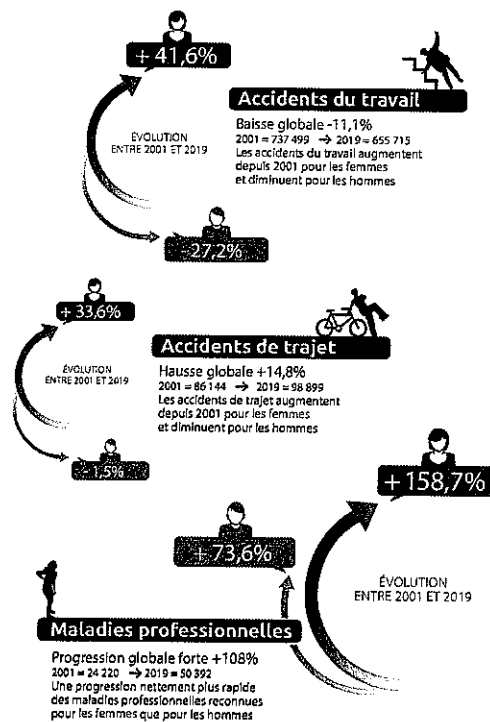
Opérée par l'association « En Avant Toutes », une ligne d'écoute professionnelle a été mise en place (0 800 737 800).

Cette plateforme d'écoute et d'accompagnement est également une plateforme de signalement de situations susceptibles de qualification pénale, telles que des situations de discrimination, d'harcèlement ou encore de violences sexistes et sexuelles. Les personnes signalantes sont ainsi systématiquement réorientées vers les dispositifs locaux, en lien avec les équipes des rectorats.

Ainsi, cette plateforme ne se substitue toutefois pas à l'obligation faite aux établissements de posséder un dispositif de signalement conformément aux orientations de la loi de transformation publique du 6 août 2019.

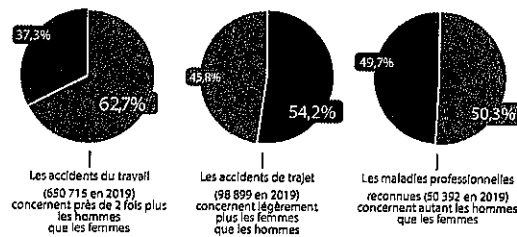
Chiffres-clés 2001 - 2019 de la sinistralité au travail

Des évolutions différenciées pour les femmes et les hommes



Répartition selon le sexe

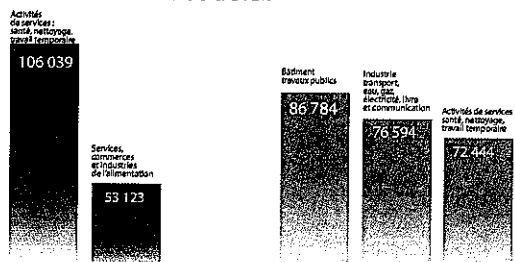
Effectif total : 19 557 331 salariés du secteur privé



Les secteurs les plus accidentogènes

Les secteurs concernés sont différents pour les femmes et pour les hommes – sauf un secteur en commun celui des activités de services : santé, nettoyage, travail temporaire

Pour les accidents du travail



Pour les accidents de trajet



Pour les maladies professionnelles



Consulté sur le web le 13/02/2025

FICHE OUTIL

Analyse d'une situation de sexisme au travail pour enrichir votre plan de prévention

À partir d'un cas de sexisme déjà traité ou en cours de traitement, cette fiche outil propose des hypothèses pour mener un travail d'identification des causes liées aux inégalités entre les femmes et les hommes au travail : degré de mixité, conditions de travail, possibilité de parcours, articulation des temps. Ce travail doit permettre d'enrichir les mesures de prévention primaire (actions portant sur l'organisation du travail et actions collectives) ainsi que votre plan d'actions égalité femmes-hommes.

Cette fiche complète :

- La fiche outil « Auto-diagnostic des facteurs organisationnels des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel de son environnement de travail », proposée lors du module 1
- La fiche ressources « Mener une enquête en cas de suspicion de situation de sexisme au travail », proposée lors du module 4

⇒ (Re)voir le cycle : <https://www.anact.fr/webinaires-sexisme>

Quand une situation d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle est signalée, on peut faire l'hypothèse que ce n'est pas un cas isolé ou que ce type de situation peut se reproduire - d'où la nécessité d'envisager le sujet de façon plus large.

Prendre de la hauteur par rapport à cette situation est un défi. Se poser collectivement les questions ci-après peut aider (dans le cadre du CSE, du CHSCT, de la cellule RH, d'un groupe de travail dédié auquel participent les référent-e-s CSE et/ou entreprise) :

- *Avons-nous un environnement de travail, des contextes de travail qui favorisent ce type de situation, une organisation du travail (cadence, horaires, modalités de coopération, pratiques managériales...) qui peut générer ce type de comportements ?*
- *Existe-il des postes plus exposés au risque de sexisme au travail ?*
- *Y a-t-il des conditions de travail dans notre milieu de travail qui sont des facteurs de risques ?*
- *Existe-t-il des inégalités au travail qui génèrent des manifestations de sexisme au travail ?*
- *Comment faire pour que ce type de situation ne se reproduise pas ?*

À ce titre, les hypothèses suivantes méritent d'être investiguées :

1. **Répartition sexuée des métiers** : l'absence de mixité ou le peu de mixité peut générer une forme d'hostilité vis-à-vis de la catégorie minoritaire. Cela peut renforcer les stéréotypes sur les qualités féminines ou masculines ainsi que l'idée qu'il y a des métiers féminins et masculins.
2. **Conditions de travail** : Certaines situations de travail sont connues pour surexposer les personnes aux risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel : travail isolé, horaires atypiques ou de nuit, dépendance hiérarchique et faible marge de manœuvre, style de management, manque de transparence, pression du travail, situation précaire, travail en relation (patient, client, usager...).
3. **Parcours professionnels** : les aléas du parcours, les statuts précaires (intérimaire, stagiaire, intermittent-e...), l'absence d'opportunités professionnelles sont également corrélés avec de plus forts risques d'agissements sexistes et de harcèlement.
4. **Organisation du temps de travail** : pour concilier leur vie pro/vie perso, certaines personnes font des choix plus ou moins faciles, d'aménagement

des horaires, de demande de télétravail ou de congé enfant malade. Elles peuvent être exposées dans ce cadre à des formes de sexisme.

Si les hypothèses sont vérifiées, des actions de prévention adaptées sont à rechercher collectivement.

→ Télécharger la présentation du module 2 : « Sexisme au travail : comment évaluer le risque et agir en amont ? »

Modèle Égalité du réseau Anact-Aract

« Toutes choses inégales par ailleurs »

Organisation et répartition

souvent affectées à des postes ou à des activités distinctes

Conditions de travail

exposées de la même façon aux risques et aux pénibilités – moins bien pris en compte dans les emplois à prédominance féminine

Management et gestion des parcours

mêmes opportunités d'évolution

souvent dans des métiers distincts et moins reconnus que les hommes (administratif, social, services...), ou minoritaires dans des emplois à prédominance masculine ou affectées à des tâches dites « féminines » (faire le café, le ménage, la vaisselle, le compte-rendu...) - les expose particulièrement aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel.

Certaines conditions de travail exposent femmes et les hommes aux Agissements sexistes et Harcèlement Sexuel : travail en horaires atypiques et de nuit, travail isolé, manque d'autonomie, dépendance hiérarchique, travail en relation avec public, patient client, pression sur les objectifs...

dans des parcours précaires (CDD...), descendants et pénibles ce qui les expose davantage aux Agissements

Des expositions différenciées aux agissements sexistes, au harcèlement sexuel et aux agressions sexuelles pour les femmes et pour les hommes

Écarts F/H Santé (AT, MP, absence)

Temps de travail et

Femmes et hommes n'ont pas la même durée de travail, les mêmes horaires de travail, ni les mêmes activités hors travail.

temps (temps partiel, télétravail, congé enfants malades ...) peuvent exposer au sexisme les femmes comme les hommes.

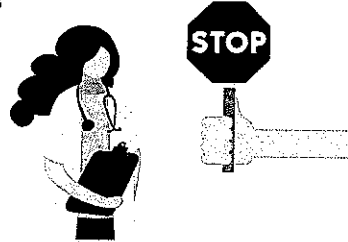
13 JUIN 2024

Découvrez les résultats du 5^e baromètre *Donner des ELLES à la santé* - Janssen France par Ipsos sur la situation des femmes médecins à l'hôpital

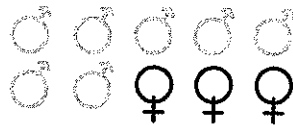
Des discriminations persistantes

29 %

des femmes se sont senties discriminées en raison de leur genre au cours des 12 derniers mois.



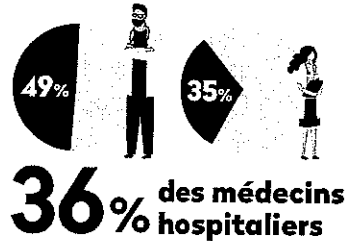
Un désamour pour les postes à responsabilité en particulier chez les femmes



Seulement

31 % des femmes

de moins de 45 ans souhaitent des postes à responsabilité contre 58% pour les hommes.



36 % des médecins hospitaliers

se sont vus proposer un poste avec davantage de responsabilités au cours de l'année écoulée, avec une disparité significative entre les hommes (49%) et les femmes (35%) chez les médecins de moins de 45 ans.

Le désir de grossesse, un frein en milieu hospitalier



46 %

des femmes médecins hospitalières déclarent avoir retardé leur projet de grossesse pour des raisons professionnelles.



84 %

des médecins ont pris leur congé de maternité dans sa totalité, mais **seuls 5% ont été remplacées** durant cette période.

Violences sexistes et sexuelles : une réalité encore très ancrée

39 %

de femmes médecins ont été victimes de comportements sexistes.

29 %

des femmes ont été confrontées à des propos sexistes sur leurs compétences.

26 %

sur leur apparence physique.

19 %

à des questions intrusives sur leur vie privée ou sexuelle.

1 homme médecin sur 10

a été témoin de situations d'agressions sexuelles.



66 %

des femmes victimes de propos sexistes ont décidé d'en parler, majoritairement à des collègues (36%) et seulement 4% à des référents égalité professionnelle.

« Une jeune collègue est venue me voir pour me raconter ce qui lui était arrivé. Un confrère lui a proposé des contacts sexuels (fellation) en échange d'une aide pour un travail universitaire (publication). La collègue a accepté, craignant pour sa promotion. [...] Elle a quitté le service quelques mois après... »





CHARTRE D'ENGAGEMENT

POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DES ETUDIANTS / ETUDIANTES EN PHARMACIE

PRÉAMBULE

Suite à l'enquête sur les violences sexistes et sexuelles portée par l'ANEPF, la Conférence des Doyens des Facultés de Pharmacie s'est engagée à dénoncer ces violences notamment dans le cadre des différents stages d'études des étudiants pharmaciens. La Conférence s'attache à un traitement digne et respectueux des étudiants, au travers de valeurs comme l'émancipation, la solidarité ou encore l'égalité. La lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles est une priorité pour atteindre cet objectif.

À ce titre, les Facultés agissent en partenariat avec les associations étudiantes, les services universitaires, pour donner à leurs étudiants les moyens d'agir pour prévenir ces violences et accompagner les victimes. Ainsi chaque composante informe ses étudiants et initie une politique de prévention des violences sexistes et sexuelles et rappelle régulièrement **son absence totale de tolérance pour tout agissement ou tout comportement sexiste en son sein mais aussi dans le cadre des stages.**

Cette volonté est également un devoir pour tout Doyen. L'article 40 impose le signalement de manière impérative et avec l'absence de contrôle d'opportunité de l'agent public sur les faits constitutifs d'un crime ou d'un délit. L'agent public doit donner ce signalement « sans délai » au procureur, c'est-à-dire « sur le champ ». Le texte de l'article 40, alinéa 2 du CPP vise « tous les crimes et délits », quel que soit leur degré, qu'ils soient prévus dans le code pénal lui-même ou une législation annexe. Les infractions ne sont pas limitées à une catégorie particulière de crime (toute infraction punie d'une peine de réclusion criminelle supérieure à 10 ans) ni de délit, (peine d'emprisonnement de 10 ans maximum), mais les contraventions sont *a contrario* exclues du champ d'application (même celles de 5e classe). Cependant, en présence de certaines circonstances aggravantes, ces dernières constituent des délits.

Cette volonté de prévenir ces violences s'étend aux stages et aux tuteurs de stage, Maître de stage et aux structures d'accueil des étudiants. Ainsi, par la signature de cette Charte (pages 1 à 3) et de son annexe (annexe I pages 4), la structure d'accueil s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

PRÉVENIR

- 1- Prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir **LES AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS** définis 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 ». Cette définition du code du travail s'impose à tous.
- 2- Prendre toutes les dispositions nécessaires pour **PRÉVENIR TOUTES LES AUTRES FORMES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**.
- 3- Informer par tous moyens les employés de la structure d'accueil du stagiaire que celle-ci est tenue au respect des engagements pris dans la présente Charte.
- 4- Annexer à la Charte un guide de gestion des signalements.

Ces engagements se traduisent entre autres par :

- La sensibilisation des personnels des structures d'accueil de stagiaires : officines, stages hospitaliers, stages en milieux industriels etc.
- La responsabilité du Maître de stage qui s'engage à ce qu'aucun propos ou comportement sexiste ne soit toléré dans le cadre du stage.
- La possibilité pour chaque tuteur de stage de signaler ou réguler les propos ou comportements sexistes.

RÉAGIR

- 5- Réagir et tout mettre en œuvre pour faire cesser tout propos ou comportement sexiste.

Cet engagement se traduit notamment, et en fonction du contexte, par :

- Une expression claire vis-à-vis des employés, collègues, de l'absence de tolérance face à ces agissements ;
- Une information à la composante de rattachement de l'étudiant des faits qui sont identifiés ;
- Un accompagnement de la structure d'accueil dans la gestion du dossier.

- 6- Mettre en place une procédure simple, transparente, et sécurisée, qui permettra à toute personne victime ou témoin de violence sexiste et sexuelle de les dénoncer.

La procédure devra notamment comporter :

- Les interlocuteurs ou interlocutrices auxquels s'adresser ;
- L'engagement de confidentialité de la parole de la victime si elle le souhaite ;
- Le respect des choix et l'accompagnement de la victime ;
- Le processus d'enquête qui pourra suivre la dénonciation ;
- Les sanctions encourues si les faits sont avérés.

7- Réagir et tout mettre en œuvre pour faire cesser toutes les formes de violence sexiste et sexuelle dénoncée.

Cet engagement se traduit notamment, en fonction du contexte, par :

- L'écoute et le soutien de la personne qui a dénoncé les faits ;
- L'accompagnement de la structure dans la gestion du dossier ;
- Des sanctions à l'encontre de l'auteur des faits quand ceux-ci sont avérés pouvant aller d'un rappel clair à la loi jusqu'à une suspension.

En signant cette charte, je m'engage à lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Nom & Prénom du Maître de Stage :

Date et signature :



©1989-2025 APM International - <https://www.apmnews.com/depeche/223390/419199/yannick-neuder-annonce-neuf-mesures-pour-lutter-contre-les%2%A0violences-sexistes-et%2%A0sexuelles&usid=223390>

DÉPÊCHE - Lundi 20 janvier 2025 - 06:00

Yannick Neuder annonce neuf mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Mots-clés : #établissements de santé #soins de ville #médico-social #ressources humaines #santé au travail #insécurité #ministère-santé #HCL #hôpital #CHU-CHR #CNG #justice #HAS #médecins #paramédicaux #ordres #formation #université #Anap #Auvergne-Rhône-Alpes

POLSAN - ETABLISSEMENTS

PARIS, 20 janvier 2025 (Apnées) - Le ministre chargé de la santé et de l'accès aux soins a annoncé vendredi "un plan d'action" contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans la santé, composé de neuf mesures qui entrent dans la suite de celles annoncées par un de ses prédécesseurs, Frédéric Valletoux.

Ce dernier, en mai 2024, avait annoncé de premières mesures contre les VSS portant sur quatre volets "prioritaires": renforcer l'efficacité des enquêtes administratives, la formation pour la prévention, l'accompagnement des victimes ainsi que la communication et la transparence (cf [dépêche du 31/05/2024 à 09:00](#)).

Par la suite, deux enquêtes, portées par le Conseil national de l'ordre des médecins (cf [dépêche du 21/11/2024 à 11:36](#)) et l'Ordre national des infirmiers (cf [dépêche du 11/12/2024 à 14:22](#)), "montrent qu'au sein du secteur de la santé, une professionnelle sur deux déclare avoir été ou être victime de [VSS] dans son parcours étudiant ou son exercice", a souligné le ministère chargé de la santé, dans un communiqué, vendredi en fin de journée.

Estimant que ce constat "ne doit pas rester une simple statistique", puisqu'il "recouvre la réalité de milliers de femmes et d'hommes", Yannick Neuder a présenté "un plan d'action pour accueillir la parole des victimes, les accompagner davantage et renforcer l'efficacité des procédures", rapporte le communiqué.

Ce plan a été présenté vendredi à l'occasion d'un déplacement à l'hôpital Louis-Pradel des Hospices civils de Lyon (HCL).

Le plan s'articule autour de quatre axes:

- objectiver et suivre les situations de violence sexiste et sexuelle
- lever les freins au signalement

- renforcer l'efficacité des procédures
- sensibiliser massivement à la lutte et à la prévention contre les VSS.

Pour décliner ce plan de manière opérationnelle, "neuf mesures ont été identifiées", poursuit le ministère.

La première avait déjà été annoncée par Frédéric Valletoux. Elle vise à "mettre en place un **baromètre annuel** pour mesurer l'ampleur du phénomène et suivre dans la durée l'impact des mesures engagées".

La mesure 2 porte sur **la transformation de l'Observatoire national des violences en santé (ONVS) en coordinateur national contre les violences en santé** (et notamment les VSS) qui assurera "plusieurs fonctions essentielles": dépôt et suivi des signalements saisis sur la plateforme; accompagnement psychologique et juridique des victimes par une équipe spécifique; mise à disposition d'outils et d'une cartographie des moyens de signalement à destination de tous; publication des sanctions et délais pour traiter les affaires liées aux VSS (Centre national de gestion -CNG-, ordres professionnels, principaux établissements).

La mesure 3 concerne le lancement d'une **campagne nationale de communication** "rappelant à tous les professionnels les moyens de signalement disponibles" -dont "l'ONVS 2.0" et la **promotion de l'application Stop VSST**, conçue par les HCL. L'Agence nationale de la performance sanitaire et médico-sociale (Anap) accompagnera le déploiement de l'application.

La mesure 4 vise à "mettre en place **au sein de chaque groupement hospitalier de territoire (GHT) un vivier de référents** pouvant intervenir en appui des enquêtes menées pour l'ensemble des établissements, voire les mener eux-mêmes." "Des formations dédiées seront proposées pour préparer les référents à cette mission", précise le ministère.

La mesure 5 concerne la mise en place d'un "**partenariat**" **entre ministères** (santé, justice, enseignement supérieur et fonction publique) pour garantir le partage d'information, faciliter le contrôle d'honorabilité des professionnels via l'accès au fichier des infractions sexuelles (Fijais) et la généralisation des accords conclus localement.

La mesure 6 consiste à "renforcer la légitimité des conseils de discipline par la formation accrue des membres, l'intégration de personnalités qualifiées extérieures dans les conseils de discipline nationaux (CNG et JDHU), la révision de la procédure de saisine des juridictions disciplinaires des hospitalo-universitaires (JDHU)".

La mesure 7 est **l'intégration de la prévention et la lutte contre les VSS dans le référentiel de certification des établissements de santé par la Haute autorité de santé (HAS) dès le 21 janvier.**

La mesure 8 vise à "**sensibiliser** les étudiants en santé et les professionnels de santé à la prévention et à la lutte contre les VSS, aussi bien dans leur formation initiale que dans leur environnement de travail, avec un focus particulier sur les personnes en position d'autorité (encadrements médicaux, soignants et administratifs ainsi que les maîtres de stage et les tuteurs)".

Enfin, la mesure 9 va conduire à **intégrer la formation aux VSS** dans le cadre de la certification périodique des professionnels de santé à ordre.

Le plan d'action s'appuie notamment sur les consultations menées au cours de l'année 2024 et le rapport intitulé "Les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir: agir contre ce fléau trop longtemps ignoré".

"L'objectif est de contrer une culture spécifique au monde de la santé qui a pu privilégier l'omerta et le silence, au nom de la confraternité et face à des événements difficiles. C'est pour cela que je souhaite embarquer l'ensemble des acteurs, que ce soit en formation, en établissement de santé ou médico-social et en ville", commente Yannick Neuder, cité dans le communiqué.

san/nc/APMnews

[SAN0SQCFDX]

©1989-2025 APM International - <https://www.apmnews.com/depeche/223390/419199/yannick-neuder-annonce-neuf-mesures-pour-lutter-contre-les%C2%A0violences-sexistes-et%C2%A0sexuelles&usid=223390>



©1989-2024 APM International - <https://www.apmnews.com/depeche/207347/415713/a-paris%2C-une%2%A0interne-en%2%A0anesthesie-reanimation-denonce-l-ampleur-des%2%A0violences-sexuelles-dans-sa%2%A0specialite&usid=207347>

DÉPÊCHE - Lundi 14 octobre 2024 - 16:48

A Paris, une interne en anesthésie-réanimation dénonce l'ampleur des violences sexuelles dans sa spécialité

Mots-clés : #établissements de santé #anesthésie #réanimation-soins intensifs #insécurité #AP-HP #hôpital #médecins #patients-usagers #syndicats #formation #université #conférences hospitalières #CHU-CHR #Île-de-France

POLSAN - ETABLISSEMENTS

PARIS, 14 octobre 2024 (APMnews) - Au moins une cinquantaine d'internes en anesthésie-réanimation auraient été victimes, entre 2018 et 2022 de "harcèlement", "d'agressions notamment sexuelles" et même de "viols" commis pour la plupart par leurs "supérieurs hiérarchiques", selon une enquête présentée mercredi par Audrey Ramly, interne de l'université Paris-Cité et membre du Syndicat des internes des hôpitaux de Paris (SIHP), lors de la Conférence de concertation sur les risques psycho-sociaux et les violences sexistes et sexuelles, organisée par les doyens de faculté de médecine.

Cette conférence, qui se tenait dans les locaux de la faculté de médecine Sorbonne Université, constituait le quatrième volet d'un travail de concertation amorcé il y a trois ans par la Conférence des doyens des facultés de médecine, visant à prévenir les risques psychosociaux et les violences sexuelles des étudiants des formations médicales (cf [dépêche du 01/04/2021 à 18:20](#) et [dépêche du 09/11/2023 à 10:02](#)).

A l'issue d'une première rencontre au printemps 2021, 16 organisations avaient signé un "plan d'action pour maîtriser les risques psycho-sociaux des étudiants des formations en santé" (cf [dépêche du 26/05/2021 à 14:10](#)), rappelle-t-on.

Lors de ces journées, Audrey Ramly est intervenue afin de présenter les résultats d'une enquête qu'elle a menée seule entre septembre et octobre 2023 afin de faire la lumière sur l'ampleur des violences subies par les étudiants de sa spécialité, l'anesthésie-réanimation, pendant leurs stages.



Audrey Bramly. Photo: Audrey Bramly

Cette enquête "permet d'entrer dans le vif du sujet, d'avoir un constat concret, avec des chiffres sur ce qu'il se passe encore aujourd'hui dans les murs de l'hôpital et pas seulement il y a 30 ans", a expliqué l'étudiante.

Une initiative née selon elle d'un "ras-le-bol" d'être témoin de violences commises contre des internes sur son lieu de stage. "Dès que les étudiants autour de moi abordaient le sujet [...], il y avait un sentiment partagé que c'était comme ça, que ça avait toujours été comme ça et que ça ne changerait pas. Je suis arrivée à un stade où je n'en pouvais plus d'entendre et de voir des choses au sujet de violences subies par les étudiants", s'est-elle remémoré auprès d'APMnews vendredi.

Sur un mois, l'interne, aujourd'hui en disponibilité, a récolté une "cinquantaine" de témoignages oraux et "22 écrits" d'internes de sa spécialité effectuant leur internat ou stage dans plusieurs établissements parisiens.

Parmi les témoignages écrits récoltés, le harcèlement moral est évoqué dans "22% des cas", le "harcèlement sexuel dans 33% des cas", a-t-elle expliqué. Deux cas de "viols" lui auraient en outre été rapportés.

"Les témoignages que j'ai reçus comprennent tous le champ lexical de la peur, ils comprennent tous le champ lexical de la violence ou des allusions à caractère sexiste", a-t-elle poursuivi.

77% mettent en cause des PH ou PU

En tout, "77% [des témoignages récoltés] concernent des professeurs universitaires (PU) ou praticiens hospitaliers (PH) et tous concernent l'intra-hospitalier [...] y compris les viols", a-t-elle complété.

Elle a également dénoncé une culture du secret encore trop présente dans les couloirs de l'hôpital.

"Les victimes ont encore peur de parler", a-t-elle déploré: "On constate qu'elles ne font pas confiance à l'universitaire, ne font pas confiance à l'ordre [des médecins] et n'ont pas confiance dans le système hospitalier", a-t-elle dénoncé, relevant que sur les 50 témoignages récoltés, seuls trois avaient fait l'objet d'une déclaration au comité vie professionnelle et santé au travail (CVP-ST) de l'AP-HP.

Un constat "accablant" selon l'étudiante, qui y voit la confirmation de ce qu'elle savait déjà: "Le fait que ça afflue comme cela, ça m'a confirmé quelque part que le phénomène que l'on dénonce et réel et massif et que ce n'est pas nous qui sommes folles."

Aujourd'hui, Audrey Ramly continue de recevoir de nombreux témoignages partout en France. "Aujourd'hui, j'en dénombre plus de 80", a-t-elle noté.

Peu de temps après son enquête, elle a décidé de se rapprocher du Syndicat des internes des hôpitaux de Paris, où elle poursuit désormais la mission de "représentante du pôle violences au travail".

Aujourd'hui, elle exige "des enquêtes indépendantes" et "approfondies", de "meilleures formations" pour l'ensemble du personnel encadrant et appelle les directions d'établissement à

prendre des mesures concrètes pour renforcer la protection des victimes.

Ces résultats ont fait l'objet d'un abstract publié à l'occasion du congrès national de la Société française d'anesthésie et de réanimation (Sfar), a-t-on appris. Contactée par APMnews vendredi, la Sfar n'a pas souhaité réagir.

jr/nc/APMnews

[JR7SL7501]

©1989-2024 APM International - <https://www.apmnews.com/depeche/207347/415713/a-paris%2C-une%2A0interne-en%2A0anesthesie-reanimation-denonce-l-ampleur-des%2A0violences-sexuelles-dans-sa%2A0specialite&usid=207347>

➔ Le violentomètre de l'hôpital

Bonjour,

Voici un violenthospit'omètre "stop au sexisme à l'hôpital". L'objectif de cet outil est de repérer les violences sexistes et sexuelles comme le fait le violentomètre classique, mais ici adapté aux situations vécues à l'hôpital.

Ce document a été élaboré par un ensemble d'associations et de syndicats de jeunes soignant·e·s :

CLIT – Association féministe inclusive,

ISNAR IMG,

Pour une MEUF,

SIHP – Syndicat des Internes des Hôpitaux de Paris,

SNJMG – Syndicat National des Jeunes Médecins Généralistes,

UNECD – Les étudiants en chirurgie dentaire.

Il est conçu pour être imprimé en recto verso sous la forme d'un flyer. Mais il peut également être affiché dans les facultés comme dans les services hospitaliers.

En espérant qu'il pourra être utile aux jeunes soignant·e·s que nous représentons. N'hésitez pas à l'afficher dans vos services et à diffuser largement.

Il sera aussi transmis aux ARS et à nos ministères de tutelle.

En espérant qu'il pourra être utile aux jeunes soignant·e·s que nous représentons,

CLIT (*Collectif Libre et Inclusif pour Tou.te.s*)

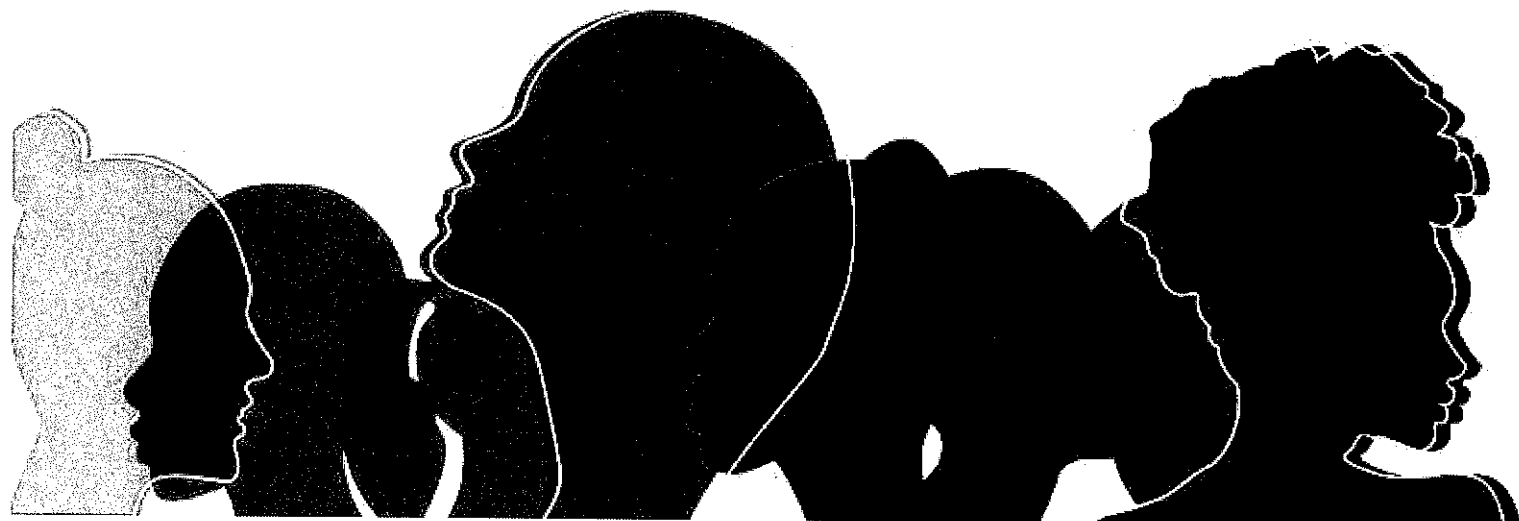
ISNAR-IMG (*InterSyndicale Nationale Autonome Représentative des Internes de Médecine Générale*)

Pour Une MEUF (*Pour Une Médecine Engagée Unie et Féministe*)

SIHP (*Syndicat des Internes des Hôpitaux de Paris*)

SNJMG (*Syndicat Nationale des Jeunes Médecins Généralistes*)

UNECD (*Union Nationale des Etudiants en Chirurgie Dentaire*)



VIOLENTOMÈTRE

STOP AU SEXISME À L'HÔPITAL

Environnement
professionnel égalitaire

Environnement professionnel
hostile et sexiste

Harcèlement sexuel,
agressions sexuelles et viols

Tu te sens dans un environnement bienveillant dans ton service.

Tu te sens libre de t'habiller comme tu en as envie pour aller travailler et tu peux évoquer librement la personne avec qui tu partages ta vie (conjointe...) ou ta situation familiale.

Après un accouchement, ton hôpital respecte les congés parentaux et propose des aides pour garder les nouveau-nés.

Tu as rencontré la médecine du travail pour un aménagement de ton poste pendant la grossesse.

Tu connais la structure d'aide et d'écoute aux victimes de discriminations de ton lieu de travail.

Les postes à responsabilités (cadres, chefs de service, direction) de ton hôpital respectent la parité femme-homme et tendent vers l'inclusivité.

Les locaux, vestiaires et sanitaires de ton service ne sont pas adaptés à la diversité des genres ou des besoins (menstruels, allaitement...).

Lors de ton entretien d'embauche, on te demande si tu es divorcée, si tu as des enfants ou si tu comptes en avoir.

Un.e manipulateur.ice radio te coupe la parole et dit "T'as tes règles ou quoi ?" alors que tu lui fais une remarque.

Tu es secrétaire médicale et tu entends des médecins parler de patientes "hystériques" ou de "syndrome méditerranéen".

Le.a cadre de ton service demande aux soignantes musulmanes de retirer la voile sans évoquer de solutions pour qu'elles puissent garder les cheveux couverts.

Un.e médecin appelle systématiquement "jeune homme" une étudiante trans.

Il y a des images pornographiques dans le bureau et sur le fond d'écran des ordinateurs.

Un.kinesithérapeute s'adresse à toi en te disant "Salut miss !" tous les matins et insiste pour savoir si tu es en couple.

Le.chirurgien te dit "Tu veux que je te mette une fessée pour te souvenir de ma taille de gants ?".

Étudiante dans le service, on te dissuade, on te menace d'invalidation de stage ou de blâme pour vouloir dénoncer des violences dont tu as connaissance.

Tu entends l'interne dire à l'externe "Tu me rejoindras dans ma chambre de garde ?" et tu sais qu'il t'envoie des SMS insistants "Je t'attends".

On te met une main aux fesses dans l'ascenseur, on te fait un baiser forcé.

On te ligote à une table ou on te force à une pénétration forcée.

RESSOURCES

BESOIN D'AIDE ?

**CSE : Comité Social
d'Etablissement**
Instance pour le dialogue
social dans chaque
établissement



avft
libres et égales

Soutien dans la mise en œuvre
de vos droits grâce à leur boîte
à outils

01 45 84 24 24

D
Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Vous pensez que vos droits ne
sont pas respectés ?
Vous êtes victime de
discrimination ?

39 28

**Violences
Femmes Info
39 19**

**ARRÊTONS
LES
VIOLENCES**

VIOLS FEMMES INFORMATIONS

0 800 05 95 95

CLASHES
Collectif de Libre Arts Sexuels Contre le
Placardage Sexuel dans l'Enseignement Supérieur

Tous les exemples donnés sont inspirés de faits vécus
mais ne se restreignent pas aux professions citées



Snjmg

**POUR UNE
meuf**
Pour une République Française et européenne

ISNAR-IMG

ANESF
association nationale
des étudiant·e·s sages-femmes

UNECD
Union Nationale des Etudiants
en Chirurgie Dentaire

SIHP
SYNDICAT DES INTERNES
DES HÔPITAUX DE PARIS

Violences sexuelles : de nouveaux témoignages au Planning familial

L'association a mis en place une procédure de recueil de la parole à l'automne 2024

Fin octobre 2024, Irène (elle ne souhaite pas donner son nom), 84 ans, - témoignait dans *Le Monde* de la tentative de viol dont elle expliquait avoir été victime, en 1961, à l'âge de 21 ans, lors d'une consultation auprès d'une figure du Planning familial. Un « événement », sur lequel elle avait gardé le silence pendant soixante ans, avant de finalement s'adresser à une antenne de Grenoble de l'association féministe - celle où officiait ce médecin.

Dans la foulée, le Planning familial lançait un appel à témoignages en direction des patientes et adhérentes, en vue d'identifier d'éventuelles autres victimes, de ce gynécologue, Henri Fabre, un « historique » du mouvement, créateur du premier centre à Grenoble, mort en 2012.

D'autres témoignages ont émergé depuis, notamment via la ligne d'écoute et la boîte mail gérées, pour le compte du mouvement, par le cabinet spécialisé Egaé - le même qui a été mandaté par Emmaüs pour faire la lumière sur le comportement de l'abbé Pierre. « Cinq témoignages, c'est quand même assez conséquent au regard de la faible visibilité médiatique donnée à cette af-

faire », observe Caroline De Haas, directrice associée du groupe Egaé.

Parmi ces témoignages, une femme de 87 ans s'est manifestée par écrit, le 31 octobre 2024, au lendemain de l'ouverture du dispositif. « Elle parle de viol, rapporte Mme De Haas. Elle nomme Henri Fabre et explique qu'elle se rendait au Planning familial, sans dire où précisément, dans les années 1960. » Cette personne a expliqué ne pas vouloir « aller au-delà » de cette démarche, et tenir, comme Irène, à l'anonymat.

Deux autres témoignages se rapportent aux années 1970. L'un met en cause un médecin proche d'Henri Fabre et évoque des faits d'agression sexuelle, qui auraient eu lieu en Rhône-Alpes. Un autre signale des faits de même nature, mais cette fois-ci à Paris, sans nommer l'auteur présumé.

« Écouter les veilles »

Le quatrième témoignage, - concernant des faits postérieurs, est venu de la fille d'une victime, qui se rappelait que sa mère lui avait confié avoir eu « un problème » avec un médecin, probablement en

Isère, en 1992. Cette personne voulait savoir si Henri Fabre exerçait toujours à cette période - ce qui n'était probablement pas le cas, ce dernier étant devenu, en 1979, « médecin inspecteur de la santé ». « Quand on est sur des cas très anciens, qui concernent des femmes de plus de 80 ans, reprend Mme De Haas. Ce sont souvent les enfants, les petits-enfants ou des proches qui prennent la parole. »

Le dernier témoignage provient d'une femme qui s'est tournée directement vers une antenne du Planning familial en Isère pour dénoncer des propos à connotation sexuelle tenus à son encontre, en 2010. Sollicité, le Planning 38 n'a pas répondu à nos demandes de précisions, renvoyant à l'échelon national du mouvement.

Le dispositif de recueil de la parole a été clôturé le 31 décembre 2024. Aujourd'hui, le Planning familial dit avancer sur la mise en place d'un « protocole », dont les bases ont été présentées lors d'un conseil d'administration le 15 décembre. « Comment mieux accueillir, analyser, traiter et suivre ce type de témoignages, et qui va s'en charger ?

C'est là-dessus que nous travaillons», explique Albane Gaillot, codirectrice du Planning familial. L'objectif est notamment de former un réseau d'«écoutantes veilleuses» susceptibles de répondre rapidement aux sollicitations qui arriveront sur une adresse mail spécifique. En jeu, le traitement des violences sexistes et sexuelles également subies « en interne», mais aussi, précise l'ancienne députée macroniste, de possibles violences racistes ou des faits de harcèlement moral. Le Planning fami-

lial entend être prêt au plus tard en mars.

Quant à Irène, son objectif reste le même que lorsqu'elle s'est rapprochée de l'association, en 2021. «Je souhaite vraiment que ce qui m'est arrivé appartienne à l'histoire du Planning familial, que cela laisse des traces, un document dans les archives. Qu'on sache que ça a existé même si ce n'était pas dans tous les Planning. C'est ce qui me motive», répète-t-elle. Sa démarche n'est pas seulement

personnelle: «Je n'ai pas pris la parole pour m'aider à quoi que ce soit. J'ai surmonté ça, parce que je l'ai enfoui. D'ailleurs, à l'époque on n'en parlait pas», ajoute-t-elle. La médiatisation de son témoignage lui a toutefois permis d'aborder le sujet avec ses trois enfants, ce qu'elle salue. ■

*par Mat-
tea Battaglia Et Solène Cordi
er*

