



VIOLENCES

SEXISTES ET SEXUELLES

COMMENT RÉAGIR ?

GUIDE RÉALISÉ PAR LES 9 SCIENCES PO DE RÉGION

AIX - BORDEAUX - GRENOBLE - LILLE - LYON - RENNES - SAINT-GERMAIN-EN-LAYE - STRASBOURG - TOULOUSE

Sommaire

1 Les différents types de violences sexistes et sexuelles

PAGES 4-13

2 J'ai besoin d'aide

PAGES 14-15

3 Je suis témoin

PAGES 16-17

4 Je suis la personne alertée

PAGES 18-19

5 Je suis la personne mise en cause

PAGE 20

6 Comment effectuer un signalement ?

PAGES 21-22

7 Rôles et responsabilités des Sciences Po

PAGE 23

8 Les différentes procédures

PAGES 24-27

9 Quelques contacts utiles

PAGE 28

AVERTISSEMENT

Ce livret traite de violences sexistes et sexuelles. Il contient des exemples de violences. La lecture peut en être difficile. **Si cela vous affecte, n'hésitez pas à contacter les services de médecine préventive ou de médecine du travail.** Vous trouverez à la fin de ce livret tous les contacts utiles dans votre Sciences Po.

Toutes les sources des données chiffrées sont citées à la page 31 de ce livret.



Bonjour à tous et à toutes,

Nos neuf Sciences Po se sont unis pour réaliser ce guide d'information sur les violences sexuelles et sexistes (VSS) à destination des élèves, français et internationaux, et de l'ensemble des personnels - enseignants permanents et vacataires, administratifs, techniques, de bibliothèque.

Notre objectif est de permettre à chacune et chacun d'étudier et travailler dans les meilleures conditions possibles ; que la scolarité, notamment, soit un moment d'épanouissement. Aussi, nous nous devons d'être les plus précis possibles sur tous les outils qui permettent de réagir face aux situations de VSS.

Réagir implique à la fois de prévenir en amont mais aussi de faciliter le signalement en aval. Or, nous savons par expérience qu'il n'est jamais facile de signaler, que cela implique l'existence de procédures claires et connues ainsi qu'une écoute formée et bienveillante. En faisant mieux connaître les divers dispositifs de protection, d'écoute et d'aide que nos écoles déploient, nous voulons donc donner confiance et, ainsi, rendre les signalements plus aisés.

L'action peut aussi prendre la forme d'une sanction d'où le rappel des éléments de droit et des procédures qui sont prévues par le Code de l'éducation et que nos établissements peuvent mobiliser de façon complémentaire.

Le guide se veut le plus exhaustif possible car nous espérons toucher l'ensemble des publics de nos écoles et aborder toutes les situations qu'il est possible de rencontrer. Il est, en outre, complété par une fiche qui, pour chacun des Sciences Po, livre les informations "locales" nécessaires.

Nous sommes toutes et tous concernés et chacune et chacun peut se renseigner de façon à agir ou réagir en connaissance de cause et du droit.

Nous avons bénéficié pour la réalisation de ce guide d'une aide financière du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche dans le cadre de la politique nationale de lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Sa réalisation a été coordonnée par les neuf référentes "Egalité" de nos écoles, sous la conduite bienveillante et efficace de Catherine Saupin, et appuyée par nos équipes de communication sous la direction de Virginie Caekebeke.

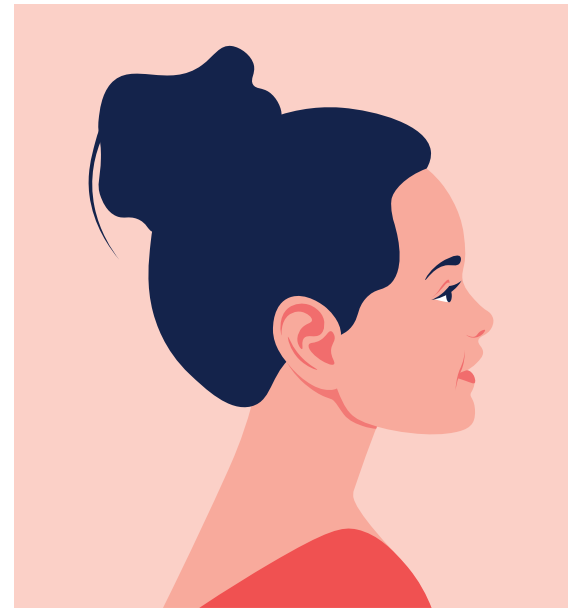
Que toutes les personnes qui ont travaillé d'arrache-pied sur ce projet soient ici remerciées, en particulier les étudiantes et étudiants et les membres de nos équipes régulièrement sollicités pour donner leur avis.

Bonne lecture !

Les directeurs et directrices des 9 Sciences Po de région

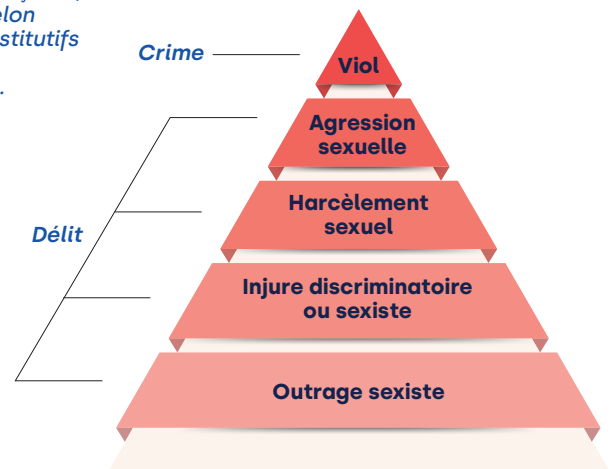
01 Les différents types de violences

Les violences sexistes et sexuelles prennent des formes différentes, allant de l'agissement sexiste au viol. Ce livret présente les définitions de neuf types de violences sexistes et sexuelles.



Ces faits, de natures différentes, ont un point commun : s'ils peuvent toucher tous types de personnes, ils s'exercent en majorité sur les femmes en raison de leur sexe et sur les personnes LGBTQIA+* en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

En vertu de la loi française, les faits peuvent, selon leur gravité, être constitutifs d'un délit ou, le cas échéant, d'un crime.



*Lesbiennes, Gays, personnes Bisexuelles, Trans, Queers, Intersexes, Asexuelles et plus.

Aujourd'hui encore, les violences sexistes et sexuelles tendent à être banalisées et minimisées, que ce soit lors de discussions informelles, dans les médias ou dans l'espace public. Cela peut prendre la forme de prises de parole qualifiées d'humoristiques, de propos visant à nier ou amoindrir la gravité de faits ou faisant porter la responsabilité des violences aux personnes qui les ont subies. Ces comportements contribuent à entretenir des formes de tolérance individuelle ou collective à l'égard des violences. L'existence de violences moins graves (le bas de la pyramide) et l'absence de traitement par les institutions peuvent installer un sentiment d'impunité.

Ces comportements contribuent à entretenir des formes de tolérance individuelle ou collective à l'égard des violences et à installer un sentiment d'impunité. Or, s'il existe différentes gradations des violences sexistes et sexuelles, toutes sont interdites par la loi et sanctionnées.

Agissement sexiste



Que dit le droit ?

L'agissement sexiste est défini comme "tout agissement lié au sexe d'une personne et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant". L'agissement sexiste peut être sanctionné dans le cadre disciplinaire, par exemple, par un avertissement.



À noter

L'agissement sexiste est défini dans le Code du travail et dans le Code général de la fonction publique. Lorsqu'un salarié ou une salariée, un agent ou une agente tient des propos sexistes qui mettent mal à l'aise une autre personne (étudiante ou étudiant, autre salariée ou salarié ou partenaire de l'établissement), que cela soit intentionnel ou non, l'agissement sexiste est caractérisé.

L'agissement sexiste est également interdit dans le cadre des stages en entreprise. L'employeur doit veiller à ce que personne, dans le cadre de son travail, ne subisse ou ne commette ce type d'agissement. **Une personne qui commet un agissement sexiste peut faire l'objet d'une convocation pour rappel du cadre légal ou d'une sanction disciplinaire de la part de l'établissement.**



82 %

des salariées estiment que les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail. Ce constat est partagé par 60 % des hommes.⁽¹⁾

Un agissement sexiste peut prendre différentes formes.

Voici quelques exemples :

EN RÉUNION
D'ÉQUIPE,
À UNE
COLLÈGUE

*C'est quoi
cette tête ?
T'as tes règles
ou quoi ?*

À LA MACHINE
À CAFÉ,
À UN COLLÈGUE :

*Tu veux prendre
un congé parental ?
Mais t'as rien de plus
intéressant à faire ?*

Outrage sexiste



Que dit le droit ?

“Constitue un outrage sexiste 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”.

L’outrage sexiste est un délit qui peut être puni d’une amende pouvant aller jusqu’à 750 €. La personne ayant commis l’outrage est jugée par le tribunal de police. La prescription (le temps au-delà duquel la plainte ne pourra être traitée) est de 1 an.



À noter

L’outrage sexiste concerne tous les espaces de vie : il peut s’agir de faits commis dans le cadre des études, des soirées, dans l’espace public, etc. La direction de votre établissement s’emploie à prévenir les outrages sexistes. Elle doit mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour faire cesser les faits.

Une personne qui commet un outrage sexiste peut faire l’objet d’une convocation pour rappel du cadre légal, d’une sanction disciplinaire de la part de l’établissement ou encore d’une contravention au niveau pénal.



73 %
des 18-30 ans disent
avoir déjà été l’objet
de remarques hors de propos
sur leur physique au travail.⁽²⁾

**Un outrage sexiste peut revêtir différentes formes.
Voici quelques exemples :**

*Je n’arrive pas
à croire que ce soit
elle la majeure de promo.
À mon avis, elle doit plus
ses notes à ses décolletés
qu’à son intelligence.*

*Miss, tu peux
nous apporter le café
avant qu’on se mette
au travail ?*

*Tu fais
de la danse ?
C’est pas très viril
tout ça !*

Discrimination



Que dit le droit ?

“Tout agissement lié à [un critère de discrimination], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant”. Il peut être sanctionné dans le cadre disciplinaire.

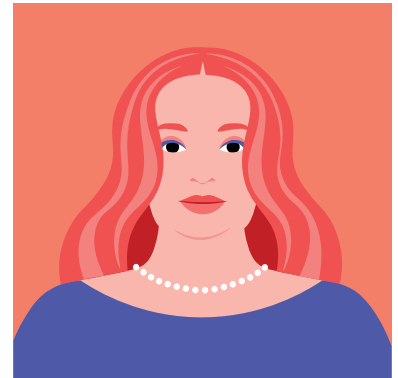
Parmi les critères de discrimination, on peut notamment citer : apparence physique, âge, état de santé, appartenance ou non à une prétendue race, appartenance ou non à une nation, sexe, identité de genre, orientation sexuelle, état de grossesse, handicap, origine, religion, domiciliation bancaire, opinions politiques, opinions philosophiques, situation de famille, caractéristiques génétiques, mœurs, patronyme, activités syndicales, lieu de résidence, appartenance ou non à une ethnie, perte d'autonomie, capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, vulnérabilité résultant de sa situation économique.



À noter

L'interdiction de propos discriminatoires concerne tous les espaces de vie et permet de prendre en compte des infractions commises ou subies dans le cadre des études, des soirées, dans l'espace public, etc. La direction de votre établissement doit prévenir ces comportements lorsqu'ils se déroulent dans le cadre des études ou du travail. Elle doit également faire cesser les faits et les traiter lorsqu'elle en est informée.

Une personne qui commet un agissement discriminatoire peut faire l'objet d'une convocation pour rappel du cadre légal, d'une sanction disciplinaire de la part de l'établissement ou encore d'une contravention au niveau pénal.



22 %

Les situations d'outing
[révélation de l'identité de genre et/ou de l'orientation sexuelle d'une personne à son insu ou contre son gré], **sont des manifestations encore répandues au travail (22 % des cas reportés).**⁽³⁾

Un agissement discriminatoire peut prendre différentes formes. Voici un exemple :

C'est bien un truc de gay ta remarque.

Injure discriminatoire ou sexiste



Que dit le droit ?

L'injure non publique à caractère sexiste ou discriminatoire est interdite. Elle peut faire l'objet d'une plainte au tribunal de police et d'une amende allant jusqu'à 1500 €.

L'injure publique à caractère sexiste ou discriminatoire est un délit qui peut être puni d'un an de prison et de 45 000 € d'amende. Elle est traitée par le tribunal correctionnel. La prescription (le temps au-delà duquel la plainte ne pourra être traitée) est de 1 an à compter des faits.

1,2 million
de femmes déclarent avoir été victimes d'injures sexistes en 2017, d'après le rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes de 2019.⁽⁴⁾

Une injure discriminatoire ou sexiste peut prendre différentes formes. Voici quelques exemples :

Sale pute

T'es vraiment une tafiole !

Exhibition sexuelle



Que dit le droit ?

L'exhibition sexuelle est un délit qui peut être puni d'un an de prison et de 15 000 € d'amende. Elle est jugée par le tribunal correctionnel. La prescription (le temps au-delà duquel la plainte ne pourra être traitée) est de 6 ans à compter des faits.

L'exhibition sexuelle peut prendre différentes formes. Voici quelques exemples :

Montrer son sexe lors de soirées organisées dans un lieu public.

Insister auprès de quelqu'un pour qu'elle ou il se déshabille lors d'une soirée organisée dans un lieu public.

Avoir un rapport sexuel dans un lieu public.

Harcèlement sexuel



Que dit le droit ?

“Le harcèlement sexuel est le fait d’imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

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

Les faits mentionnés sont punis de deux ans d’emprisonnement et de 30 000 € d’amende. Ils peuvent être punis de trois ans d’emprisonnement et de 45 000 € d’amende en cas de circonstances aggravantes. La prescription (le temps au-delà duquel la plainte ne pourra être traitée) est de 6 ans à compter des faits.

32 %
des Françaises déclarent avoir déjà subi une forme de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.⁽⁵⁾



À noter

Il existe plusieurs situations pour lesquelles la répétition n’est pas nécessaire pour caractériser le harcèlement sexuel :

- si une pression grave est exercée sur la personne ciblée (chantage sexuel, abus de pouvoir, etc.).
Exemple : Un professeur propose d’aider à trouver un stage en échange d’une soirée intime chez lui.
- si les propos ou comportements sont imposés à une même personne par plusieurs personnes qui agissent de manière concertée ou à l’instigation de l’une d’elles.

Le harcèlement sexuel est également défini dans le Code du travail et le Code général de la fonction publique. Il est de la responsabilité de l’employeur et de la direction d’un établissement d’enseignement supérieur de s’assurer qu’aucun personnel, étudiante ou étudiant ne commette ou ne subisse de harcèlement sexuel. Votre école a mis en place un dispositif de prévention et de traitement de ces violences afin de répondre à cette responsabilité.

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes. Voici quelques exemples :

Une personne qui fait régulièrement des remarques sur la taille des seins d’une camarade.

Une personne qui envoie régulièrement des messages à plusieurs étudiantes pour leur proposer d’aller boire un verre, de passer la soirée ensemble. Elle insiste malgré les refus et les absences de réponse.

Une personne qui impose le récit de sa vie sexuelle à ses camarades de classe au début du cours.

FOCUS SUR

Les cyber-violences

Le terme cyber-violences désigne toutes les formes de violences qui s'exercent sur des espaces numériques (réseaux sociaux, forums, blogs, jeux vidéo) ou via des outils numériques (téléphones portables, ordinateurs).

Ces violences sont interdites. En effet, le Code pénal rappelle que le harcèlement est également constitué lorsqu'il a été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique (Article 222-33-2-2 du Code pénal).

Les cyber-violences sont souvent minimisées ("ce n'est que du virtuel", "c'est pas la vraie vie") alors qu'elles peuvent avoir exactement les mêmes conséquences que les violences commises hors ligne : baisse d'estime de soi, peur, dépression, tentative de suicide...

Ces violences peuvent prendre différentes formes :

- l'injure en ligne
- l'atteinte à la vie privée
- les raids numériques : la publication par plusieurs personnes de propos sexistes et violents ciblant une personne
- le harcèlement sexuel en ligne
- le "revenge porn," ou "porno-divulgateion" : la diffusion d'images intimes à caractère sexuel sans l'accord de la personne
 - l'usurpation d'identité
 - le voyeurisme ("upskirting")
 - le cybercontrôle : le contrôle par la ou le partenaire violent de l'activité de sa conjointe ou ex-conjointe, ou son conjoint ou ex-conjoint, par l'usage de services numériques.



73 %

des femmes dans le monde ont déjà été confrontées, d'une manière ou d'une autre, à des violences en ligne ou en ont été victimes selon l'ONU.⁽⁶⁾



Agression sexuelle



Que dit le droit ?

L'agression sexuelle est définie dans le Code pénal comme "toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise." L'agression sexuelle est un délit qui peut être puni de 5 à 10 ans d'emprisonnement. Elle est traitée par le tribunal correctionnel. La prescription (le temps au-delà duquel la plainte ne pourra être traitée) est de 6 ans. Pour les personnes mineures au moment des faits, la prescription est de 20 ans à partir de la majorité.

738 000
agressions sexuelles
sont commises chaque année
en France.

75 % des victimes
sont des femmes. ⁽⁷⁾



À noter

L'agression sexuelle est un contact physique sur une partie du corps considérée comme sexuelle par la loi, commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir d'un contact sur les seins, les fesses, le sexe, la bouche ou entre les cuisses. La tentative d'agression sexuelle est également réprimée.

Une agression sexuelle peut prendre différentes formes.

Voici quelques exemples :

*Il lui met
une main aux fesses
dans une soirée
organisée par l'école.*

*À un pot
de départ,
il embrasse
sa collègue
de force.*

Tentative de viol



Que dit le droit ?

La tentative de viol représente la volonté d'accomplir un viol, qui échoue indépendamment de la détermination de l'auteur. La tentative de viol est un crime jugé par une cour d'assises, qui peut être puni par 15 ans de réclusion. La prescription (le temps au-delà duquel la plainte ne pourra être traitée) est de 20 ans. Pour les victimes mineures au moment des faits, la prescription est de 30 ans à partir de la majorité.

Viol



Que dit le droit ?

Le viol est défini comme : "un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou un acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise". Le viol est un crime qui peut être puni par 15 ans de réclusion, voire par une peine de perpétuité en cas de récidive ou de circonstances aggravantes. Il est jugé devant la cour d'assises. La prescription (le temps au-delà duquel la plainte ne pourra être traitée) est de 20 ans. Pour les victimes mineures au moment des faits, la prescription est de 30 ans à partir de la majorité.

1 étudiante sur 20
déclare avoir été victime de viol
dans le cadre de ses études.⁽⁸⁾

En France, **112 000**
tentatives de viols ou viols
sont commis chaque année.
83 % des victimes sont
des femmes.⁽⁹⁾

FOCUS SUR

La soumission chimique



Le fait d'administrer des produits psychoactifs à l'insu de la victime ou sous la menace est un délit. Plusieurs types de substances psychoactives peuvent être utilisées : le GHB, le GBL (que le corps transforme en GHB après injection), les benzodiazépines ou de puissants sédatifs.

Le fait de commettre des violences sous l'emprise de l'alcool ou de la drogue n'est pas une circonstance atténuante ("En même temps, ce n'est pas sa faute, il était bourré") mais une circonstance aggravante pour l'auteur présumé.

De même, **abuser d'une situation au cours de laquelle une personne est particulièrement vulnérable pour commettre des violences constitue également une circonstance aggravante.** 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 cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Lorsque ces faits sont commis sur un mineur de quinze ans ou une personne particulièrement vulnérable, les peines sont portées à sept ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende. La tentative de soumission chimique (c'est-à-dire le fait d'essayer d'administrer à une personne à son insu une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes) est réprimée de la même façon.

Les conséquences des violences

Les violences sexistes et sexuelles peuvent avoir de nombreuses conséquences sur la personne concernée ainsi que sur son entourage. Être capable de les identifier permet de comprendre les réactions d'une personne ayant subi des violences et de les traiter.

Les conséquences peuvent être de plusieurs types :

- **des conséquences psychologiques** : sentiment de honte ou de culpabilité, isolement, perte d'estime de soi, anxiété, dépression, agressivité, sautes d'humeur, etc.
- **des conséquences physiques** : blessures, perte ou prise de poids, troubles du sommeil, eczéma, pelades, etc.
- **des conséquences sur le travail ou les études ainsi que des conséquences sur la vie sociale** : retards, absences, arrêts maladie, perte de motivation, baisse des résultats, retrait des associations, etc.

Si vous observez certains de ces signaux chez une personne dans l'établissement, vous pouvez lui dire que vous l'avez remarqué et que vous vous inquiétez pour elle.



À noter

Parfois, le choc de la violence et la peur empêchent de se défendre ou de fuir et pétrifient : c'est ce que l'on appelle **la sidération psychique**. La personne subissant des violences se trouve alors dans un état de stupeur émotionnelle qui l'empêche d'agir face au danger. Dans la même logique, la personne peut se trouver dans un état de **dissociation traumatique** : face à un stress extrême, une déconnexion va avoir lieu avec sa propre perception des événements. Cela peut entraîner des troubles de la mémoire, de l'attention et parfois de la perception de la réalité.

02

J'ai besoin d'aide



Si vous avez été la cible de propos ou de comportements s'apparentant à des violences sexistes ou sexuelles dans le cadre de vos études ou de votre travail, vous n'en portez pas la responsabilité.

Les violences sexistes et sexuelles sont strictement interdites. Vous pouvez signaler à votre Sciences Po tout fait de violence afin qu'il puisse agir.

Quelle que soit la nature de la violence subie, il est important d'être soutenu, soutenue, écouté, écoutée, et informé, informée ; et quelle que soit la nature de l'aide dont vous avez besoin, il existe des personnes professionnelles formées et bienveillantes pour vous accompagner.

Je suis en danger immédiat :

Les numéros d'urgence

- **17** La police et la gendarmerie ;
- **112** Les services d'urgence européens
- **114** Communiquer par SMS avec le SAMU, la police, la gendarmerie et les pompiers
- **15** Les urgences médicales (SAMU)
- **18** Les pompiers

Ces numéros, gratuits, sont joignables depuis un téléphone fixe ou portable, même bloqué ou sans crédit.

Si vous avez été victime de viol, essayez de ne pas vous isoler et d'en parler à une personne de confiance. Vous n'êtes pas coupable. Nous vous encourageons à consulter le plus rapidement possible l'unité médico-légale de l'hôpital le plus proche du lieu où vous vous trouvez.

J'AI BESOIN D'UN ACCOMPAGNEMENT

Vous trouverez à la page 28 de ce livret les contacts d'associations spécialisées qui pourront vous guider et vous aider. Vous trouverez également glissée dans ce livret la fiche établissement contenant les numéros et contacts utiles au sein de votre Sciences Po et dans votre ville.

Les dispositifs de signalement et d'écoute mis en place dans les établissements restent accessibles si vous êtes victime de violences sexistes et sexuelles dans le cadre d'un stage, d'un apprentissage ou d'une mobilité internationale. Dans ces situations, vous pouvez signaler les difficultés aux contacts identifiés au sein de votre Sciences Po.

JE SOUHAITERAIS QUE LA SECTION DISCIPLINAIRE SOIT SAISIE :

Si vous souhaitez que la section disciplinaire de votre établissement soit saisie, il faut d'abord faire un signalement. La procédure est détaillée à la page 21 de ce livret. Nous vous encourageons à documenter les faits autant que possible.

JE SOUHAITE PORTER PLAINTE :

Lorsque vous êtes victime de faits de violence, vous pouvez porter plainte. Pour rappel, les officiers et agents de police judiciaire sont obligés de recevoir votre plainte (article 15-3 du Code de procédure pénale). Vous pouvez vous adresser à un commissariat, une gendarmerie ou envoyer directement un courrier au procureur de la République.

Vous pouvez aussi signaler en ligne sur la plateforme de signalement des violences sexistes et sexuelles : <https://www.service-public.fr/cmi> Sur ce tchat gratuit et accessible 24h/24 et 7j/7, vous pouvez échanger avec des policiers ou des gendarmes spécialement formés aux violences sexistes et sexuelles. Ceux-ci peuvent déclencher des interventions. Une option pour quitter rapidement le tchat permet de fermer rapidement la discussion et de l'effacer de l'historique de votre ordinateur, téléphone portable ou tablette.

Toute personne qui signale des faits de violences est protégée par la loi.

L'article 225-1-1 du Code pénal dispose que "constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés".



03

Je suis témoin

En matière de violences sexistes et sexuelles, chacun et chacune peut agir à son échelle. En signalant tôt des faits de violences sexistes ou sexuelles, vous permettez qu'ils soient traités rapidement et qu'ils cessent.



Si vous êtes témoin direct de violences sexistes ou sexuelles, c'est-à-dire que vous avez vu ou entendu des faits de violences, vous pouvez agir.

Exemples de cas où vous pouvez intervenir immédiatement pour faire cesser la situation :

*Une personne dit à une autre, en votre présence :
"dis donc, cette jupe, c'est une invitation ?"*

Une personne poste une image détournée et humiliante d'une élève sur un réseau social utilisé par les étudiantes et étudiants.

Vous pouvez interrompre la conversation en disant que cela vous met mal à l'aise. Vous pouvez également rappeler la loi en disant que ces propos sont un outrage sexiste, qu'ils sont interdits, et qu'en cas de répétition, cela pourrait être qualifié de harcèlement sexuel. Si la personne rétorque qu'il s'agit d'humour, vous pouvez rappeler que l'humour ne permet pas de déroger à la loi.

Les propos sexistes, comme les propos racistes, homophobes ou antisémites, sont interdits. Vous pouvez également apporter votre soutien à la personne ciblée par les propos et l'orienter vers les personnes ressources de l'établissement et les numéros utiles.



Des associations⁽¹⁰⁾ préconisent par ailleurs la méthode des "5D" pour faire face à un agissement sexiste ou à du harcèlement sexuel dont vous seriez témoin.

Cette méthode se décline en cinq actions :



Conçue pour réagir face au harcèlement de rue, cette méthode est également valable dans d'autres cadres (milieu festif, professionnel). Pour avoir plus d'informations, flashez ce code :



MEMBRE DU PERSONNEL

Si vous êtes dans une position de responsabilité (personnel enseignant, personnel RH, encadrement...), vous devez immédiatement **intervenir** pour faire cesser les faits et les **signaler** à votre établissement.

Montrer votre soutien peut contribuer à réduire l'impact psychologique sur la personne visée.

ÉTUDIANTES, ÉTUDIANTS

Vous pouvez - si vous n'êtes pas en danger - **intervenir** pour faire cesser les faits, **apporter votre soutien** à la personne visée et **témoigner** dans le cadre d'un signalement.

FOCUS

Je suis responsable d'une association étudiante

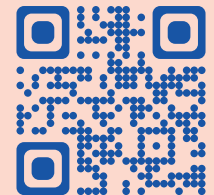
En tant que responsable d'association, vous devez prévenir les violences au sein de votre association et intervenir, si vous le pouvez, lorsque des violences sont commises.

La prévention des violences peut prendre la forme de formations de sensibilisation dispensées aux membres de l'association, d'affichages ou de la mise en place de personnes référentes sur ces sujets. Elle passe également par une attention particulière portée aux conditions d'organisation de vos événements (mise en place de zones sécurisées pendant les soirées festives, limitation de la consommation d'alcool, présence de personnes formées pendant les soirées...).

Des ressources sont disponibles⁽¹¹⁾ et des formations spécifiques sont organisées par chaque Sciences Po pour vous accompagner dans la mise en place des dispositifs de prévention au sein de votre association.

Si vous êtes responsable d'une association et que vous avez connaissance de propos ou de comportements violents ayant eu lieu pendant un événement que vous avez organisé, vous devez les signaler à votre Sciences Po. Vous trouverez les coordonnées des référentes et référents de votre Sciences Po sur la fiche établissement glissée à l'intérieur de ce livret.

Les soirées étudiantes sont des moments particulièrement à risque en matière de violences sexistes et sexuelles. Prévoyez donc en amont une communication spécifique pour rappeler qu'aucune violence ne sera tolérée dans le cadre de l'événement. Au cours de la soirée, si vous êtes témoin ou informé que des violences ont lieu, vous devez, si vous le pouvez, intervenir immédiatement pour les faire cesser.



Téléchargez
le guide du MESR
sur l'organisation
d'événements festifs
et d'intégration

04 Je suis la personne alertée



Il est possible que vous receviez, dans le cadre de vos études ou de votre travail, des témoignages de faits de violences sexuelles ou sexistes.

Accueillez la parole en respectant vos limites et celles de la personne concernée et réorientez-la vers une personne ressource. Vous trouverez ces informations en page 28.

Il est possible que la personne ne souhaite pas effectuer de signalement pour différentes raisons : la peur de ne pas être crue ou cru, de ne pas être prise ou pris au sérieux, de faire l'objet de moqueries ou de culpabilisation, la honte. Pour la rassurer, vous pouvez lui rappeler qu'elle ou il sera écouté avec bienveillance par les membres des cellules dédiées ou dispositifs extérieurs.

IMPORTANT - Toutes les personnes de l'établissement (étudiantes et étudiants, personnels administratifs, techniques et bibliothèque, enseignantes et enseignants vacataires ou statutaires...) peuvent signaler les situations de violences.

Vous pouvez également proposer à la personne qui s'est confiée à vous d'effectuer à sa place un signalement, sans révéler son identité. Lorsqu'une personne vous rapporte des faits pouvant s'apparenter à des violences sexistes, discriminatoires ou sexuelles, voici quelques éléments sur la façon dont vous pouvez accueillir sa parole :

Ce que vous pouvez lui dire :

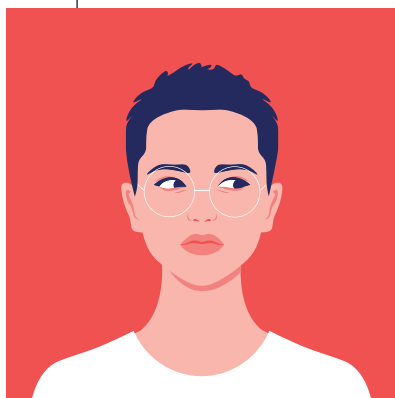
- Tu as bien fait de venir me voir, c'est courageux, merci de ta confiance.
- Ce que tu me décris pourrait s'apparenter à (...).
- Ce que tu me racontes est grave et interdit.
- Tu n'es pas responsable de ces violences.
- Je peux t'aider à trouver de l'aide auprès de professionnels.

Ce qu'il faut éviter de dire :

- C'est sûr que ça s'est passé comme ça ?
- Tu es trop sensible, ce n'est pas si grave.
- Elle n'était pas un peu courte ta jupe ?
- Tu n'avais qu'à ne pas le regarder comme ça.
- Je connais bien cette personne, ce n'est pas possible ce que tu racontes.
- Je pense qu'il vaut mieux éviter d'en parler, cela te causerait des problèmes.

MEMBRE DU PERSONNEL

Si vous êtes dans une position de responsabilité, vous devez immédiatement signaler les faits à votre établissement afin qu'ils soient traités. Vous trouverez les coordonnées des référentes et référents de votre Sciences Po sur la fiche établissement glissée à l'intérieur de ce livret.



Vous pouvez également proposer à la personne qui est venue vous voir d'aller **porter plainte**. La personne victime peut avoir besoin d'un **accompagnement médical, psychologique ou social** et d'**informations juridiques**, en fonction de sa situation et des conséquences que les violences subies peuvent avoir sur elle.

Vous trouverez à la fin de ce livret les numéros et contacts utiles.

Si vous avez la capacité de le faire, vous pouvez aider la personne à **organiser des rendez-vous de suivi** (médical, psychologique, juridique, etc).

RAPPEL

L'accueil de la parole est principalement un moment d'écoute et de conseil, et non un moment de jugement ou d'analyse des faits. À ce stade, antérieur à toute enquête interne, il n'est pas de votre ressort de vous prononcer sur la véracité des faits, ni de projeter d'éventuelles sanctions. Vous pouvez informer des dispositifs d'aide existants, pas annoncer l'issue d'une éventuelle procédure.

IMPORTANT - Lorsqu'une personne nous fait part de violences qu'elle aurait subies, le réflexe est parfois de dire "Je vais aller voir la personne qui commet les faits et lui dire d'arrêter" Ce n'est pas la bonne stratégie : n'essayez pas de régler le problème individuellement, vous risquez de mettre en danger la personne qui vous a signalé les faits. Les violences doivent être signalées à l'école pour pouvoir être traitées conformément au droit.



05 Je suis la personne mise en cause : mes droits



Si vous êtes mis ou mise en cause par un signalement ou dans le cadre d'une enquête, la situation doit être traitée dans le respect de vos droits.

Vous avez le droit fondamental au respect de votre dignité. Ainsi, personne n'a le droit, à aucun moment, de vous insulter, de vous humilier ou de porter atteinte à votre intégrité morale ou physique.

En tant que personne mise en cause, vous bénéficiez, comme tout individu, du droit au **respect de votre vie privée** comme le rappelle l'article 9 du Code civil. Conformément à cet article, les personnes en charge du traitement du signalement ou de la conduite de l'enquête sont soumis à une obligation de confidentialité concernant les éléments signalés.

Tout au long de la procédure, vous jouissez du droit à la présomption d'innocence. En vertu de ce droit, une personne, même suspectée d'avoir commis une infraction, ne peut être considérée comme coupable avant d'avoir été définitivement jugée par un tribunal. Cela signifie qu'il est strictement interdit de présenter quelqu'un comme coupable ou de suggérer sa culpabilité dans la presse ou sur les réseaux sociaux si cette personne n'a pas été condamnée. La personne visée par les propos peut, dans ce cas, demander une rectification publique et porter plainte pour diffamation.

À NOTER

Les personnes qui témoignent de bonne foi dans le cadre d'un dispositif de signalement ou d'une enquête diligentée par l'établissement ne peuvent être poursuivies pour diffamation.

Enfin, si une sanction disciplinaire est prise à votre encontre, vous avez le droit de la contester devant la juridiction compétente. Qu'une plainte ait été déposée ou non à l'encontre d'une personne, un établissement a le droit de prendre une sanction disciplinaire si des faits contraires au règlement intérieur ont été commis. Les procédures disciplinaires et pénales sont indépendantes.

MEMBRE DU PERSONNEL

Si vous êtes visé ou visée par une enquête administrative, le principe du contradictoire doit être respecté : vous serez informé ou informée du déclenchement de l'enquête et un entretien vous sera proposé afin de vous permettre de répondre à l'ensemble des faits ayant été signalés.

Comment effectuer un signalement ?



Le signalement prend la forme d'un courriel envoyé à la cellule ou la personne référente de votre Sciences Po ou d'un message sur la plateforme de signalement de l'établissement. Il doit être le plus précis et factuel possible.

En plus de l'exposé des faits que vous avez vécus, qui vous ont été rapportés ou dont vous avez été témoin, n'hésitez pas à rappeler le contexte (dates, lieux, éventuels témoins...) ainsi que leurs conséquences sur vous-même ou la personne ayant subi les violences.

Reportez-vous à la fiche établissement glissée à l'intérieur de ce livret, qui détaille les modalités de saisine de la cellule de votre Sciences Po.

Que se passe-t-il une fois que j'ai fait un signalement ?

Une fois le signalement reçu, **la personne référente vous proposera de vous recevoir** et vous précisera les suites qui pourraient être données. Elle pourra aussi vous orienter vers des structures ou accompagnements spécialisés.

Pour des faits susceptibles de constituer un agissement sexiste ou un propos discriminatoire, la direction de l'école peut **convoquer la personne mise en cause** pour lui rappeler le cadre légal et l'informer des conséquences si elle recommence.

Pour d'autres types de faits, l'établissement peut, si nécessaire, diligenter une **enquête interne**. Celle-ci, impartiale et contradictoire, a pour objectif d'établir la matérialité des faits. Cette enquête n'a pas pour but de les qualifier sur le plan juridique.

L'enquête garantit la **confidentialité de l'identité des victimes, des témoins ainsi que des personnes mises en cause**. À l'issue de l'enquête interne, un rapport est établi et transmis à la direction de l'établissement ou à l'instance compétente. Une **procédure disciplinaire** peut être ouverte en fonction des conclusions de cette enquête.

À SAVOIR

Votre Sciences Po est tenu d'informer le procureur de la République pour les faits susceptibles de constituer un délit ou un crime, conformément à l'article 40 du Code de procédure pénale.

**Toute personne
qui signale
des faits
de violences
est protégée
par la loi.**

L'article 225-1-1 du Code pénal dispose que "constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés". L'article 135-1 du Code général de la fonction publique précise également qu'"aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire : 1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ; 2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ; 3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés".



Rôles et responsabilités des écoles

07



Tous les étudiants, étudiantes, usagers, usagères et membres du personnel des Sciences Po doivent prendre connaissance et respecter le droit et le règlement intérieur de leur établissement. Les faits de violences sexistes et sexuelles sont strictement interdits.

Les établissements d'enseignement supérieur jouent un rôle de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles, à la fois envers les étudiantes, étudiants et envers le personnel. Il existe à leur égard plusieurs obligations fixées par la loi ou rappelées dans des circulaires, notamment veiller à la santé et à la sécurité des agents, agentes et usagers, usagères et se doter d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles.

- **Si des faits contraires au droit ou au règlement intérieur de votre Sciences Po sont commis, pouvant mettre en danger des personnes ou risquant de porter atteinte au bon fonctionnement ou à la réputation de l'établissement**, ils peuvent faire l'objet d'une enquête interne, d'une procédure disciplinaire et, le cas échéant, d'une sanction.
- **Si des faits de violence ont lieu hors de l'école mais dans le cadre du travail** (par exemple un pot de départ) **ou des études** (par exemple une soirée organisée par une association étudiante dans un bar), **votre Sciences Po peut être concerné**. En effet, si les personnes sont présentes en raison de leur travail ou si l'événement est organisé par l'école, celle-ci doit veiller à prévenir les violences, les traiter et les sanctionner si elles sont avérées.
- **Si des faits de violences ont été commis, même en dehors du campus, par une personne faisant partie de l'établissement et envers une autre personne faisant partie de l'établissement, l'école peut prendre des mesures disciplinaires "pour tout fait de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement ou à la réputation de l'établissement"** (art. R811-11 du Code de l'éducation). **Si les faits ont été commis dans le cadre strictement privé par une personne extérieure à l'école, l'établissement ne pourra pas intervenir dans le cadre disciplinaire**. La personne ciblée par les violences pourra être orientée vers des structures dédiées. **Votre établissement doit vérifier que personne n'est en danger sur le campus**. Par exemple, si une élève est la cible de menaces de la part de son petit ami qui n'est pas étudiant dans l'école, cette dernière peut intervenir pour protéger l'étudiante concernée.

Dans tous les cas, la direction de l'établissement a l'obligation, comme le précise l'article 40 du Code de procédure pénale, de signaler au procureur de la République les délits ou les crimes dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.



08

Les différentes procédures



Lorsqu'une personne est la cible de violences sexistes ou sexuelles, trois procédures différentes peuvent être entamées :

la procédure disciplinaire

la procédure pénale

la procédure civile

Ces procédures sont indépendantes.

- Dans le cadre d'une **procédure disciplinaire**, l'établissement réunit un **conseil de discipline** et peut sanctionner une **faute**.
- Dans le cadre d'une **procédure pénale**, c'est un tribunal qui **juge** et éventuellement condamne pour la commission d'une **infraction**.
- La **procédure civile** vise à traiter des litiges entre deux personnes, institutions ou entre un individu et son employeur par exemple. Elle permet de demander des **dommages et intérêts**.

Des liens peuvent parfois exister entre les procédures :

- Si plusieurs procédures ont lieu en parallèle, certains éléments de la procédure disciplinaire peuvent parfois être pris en compte pour les procédures pénales et civiles (témoignages, rapport d'enquête...).
- Si la direction d'un Sciences Po a déclenché une procédure disciplinaire et apprend qu'une procédure pénale est en cours pour les mêmes faits, elle peut décider (ce n'est pas une obligation) de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à la fin de la procédure pénale.
- Si une procédure pénale donne lieu à un jugement concluant que les éléments matériels prouvent que les faits n'ont pas eu lieu, alors ce jugement l'emporte sur le disciplinaire et les poursuites disciplinaires devront être abandonnées. En dehors de ce cas, par exemple si la procédure pénale se clôt par prescription ou qu'elle conclut à l'existence de faits mais que ceux-ci sont insuffisamment caractérisés (classement 21), la procédure disciplinaire peut suivre son cours.

En savoir plus
sur la procédure
pénale



En savoir plus
sur la procédure
civile



Concernant la procédure disciplinaire, les modalités varient en fonction du statut de la personne mise en cause.

ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

La discipline relève du Code de l'éducation (articles R811-10 à R811-42). Les étudiants et étudiantes de l'établissement relèvent de la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers.

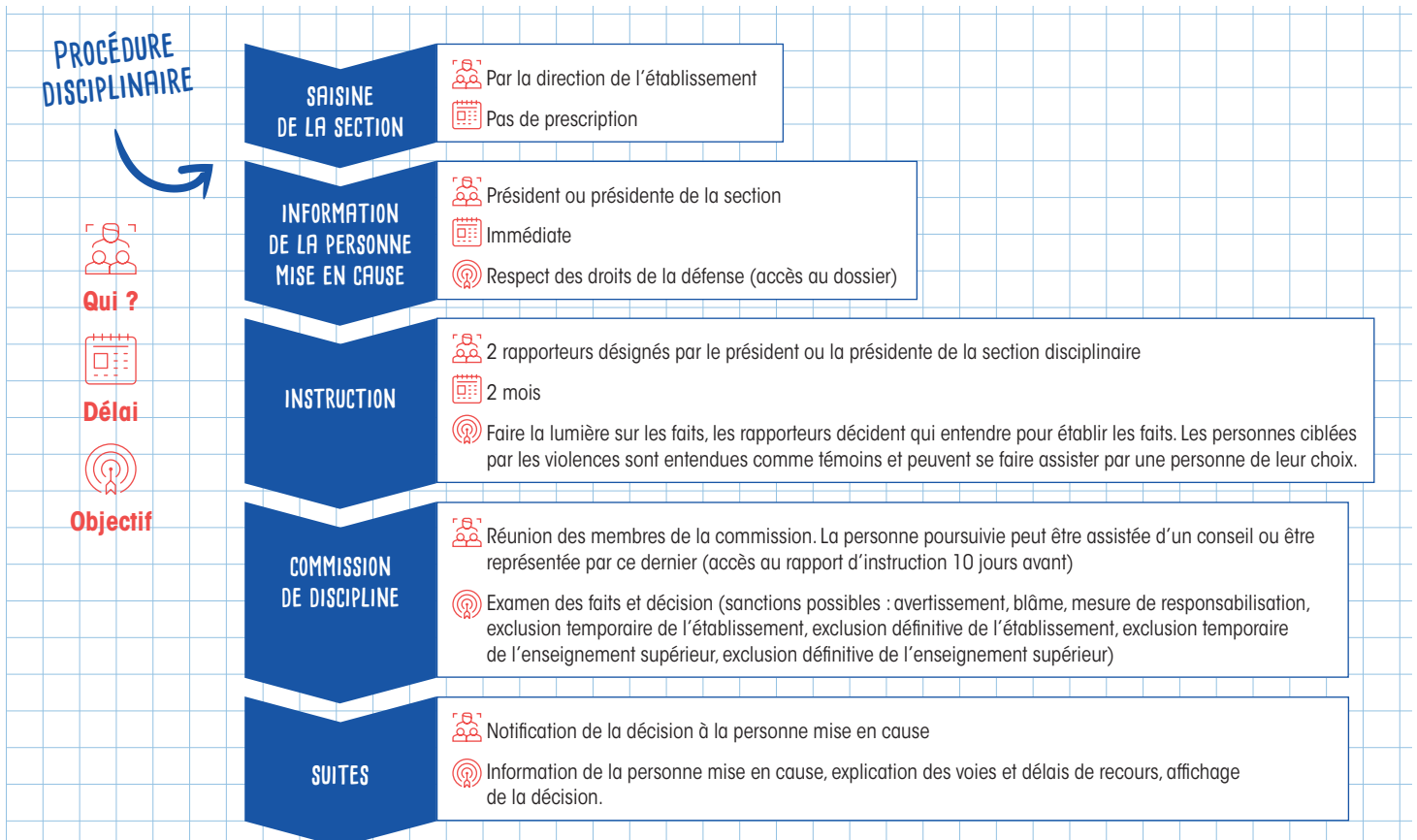
Les poursuites peuvent être engagées si deux conditions sont réunies :

- l'étudiant ou l'étudiante est régulièrement inscrit dans l'établissement au moment des faits,
- les faits sont commis pendant les études.

Dans tous les cas, **sont poursuivis les faits de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement ou à la réputation de l'établissement.**

La section disciplinaire compétente à l'égard des étudiantes et étudiants est paritaire : elle est composée de représentants des enseignants et enseignantes et des usagers et usagères.

Les membres de la section disciplinaire sont élus par et parmi les représentantes et représentants élus au conseil d'administration de votre Sciences Po ou de l'université à laquelle votre Sciences Po est rattaché ou intégré. **Les membres de la commission de discipline sont tenus de respecter le secret sur l'ensemble des opérations d'instruction et sur les débats relatifs à l'affaire examinée.**



ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

La discipline relève du Code de l'éducation (article R712-9 à R712-46). Les personnels enseignants, quel que soit leur statut, relèvent de la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignantes et enseignants.

La section disciplinaire compétente à l'égard des enseignantes et enseignants est composée de 10 membres. La composition de la section disciplinaire est paritaire.

Les membres de la section disciplinaire sont élus par et parmi les représentantes et représentants élus au conseil d'administration des Sciences Po ou de leurs universités intégratrices, chacun dans leur collège.

La procédure est ensuite similaire à celle en vigueur pour les usagers.

Une affaire peut être confiée à la section disciplinaire d'un autre établissement.

LES SANCTIONS
SONT EN REVANCHE
DIFFÉRENTES :



- 1° Le blâme ;
- 2° Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de deux ans au maximum ;
- 3° L'abaissement d'échelon ;
- 4° L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieurs pendant une période de deux ans au maximum ;
- 5° L'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement ;
- 6° La mise à la retraite d'office ;
- 7° La révocation.



En savoir plus
sur les procédures
disciplinaires



AGENTES ET AGENTS

Toute faute commise par un ou une fonctionnaire ou une agente ou agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale (article 530-1 du Code général de la fonction publique).

L'agent ou agente mis en cause a le droit d'accéder à son dossier complet et peut se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix dans le cadre de la procédure.

LES SANCTIONS
SONT CLASSÉES
EN 4 GROUPES.



- PREMIER GROUPE** Avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
- DEUXIÈME GROUPE** Radiation du tableau d'avancement ; abaissement d'échelon ; exclusion temporaire de fonctions (de 4 à 15 jours) ou déplacement d'office
- TROISIÈME GROUPE** Rétrogradation ; exclusion temporaire (de 16 jours à 2 ans)
- QUATRIÈME GROUPE** Mise à la retraite d'office ou révocation



Les sanctions du 1^{er} groupe (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours) ne nécessitent pas l'avis préalable du Conseil de discipline, contrairement à celles des groupes 2 à 4.

Le **Conseil de discipline** est composé des membres de la commission administrative paritaire représentant le grade de la ou du fonctionnaire poursuivi et ceux et celles du grade immédiatement supérieur, ainsi qu'un nombre égal de représentants et représentantes de l'administration.

La personne poursuivie est convoquée par le président ou la présidente du Conseil de discipline 15 jours au moins avant la date de la réunion par lettre recommandée. Le Conseil de discipline rend un avis qui doit être motivé et transmis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Celle-ci n'est pas liée par cette proposition mais ne peut infliger que les sanctions prévues par les textes.

Plusieurs sanctions ne peuvent être prononcées à raison des mêmes faits. La sanction doit être motivée et proportionnée à la faute commise. Elle ne peut être rétroactive.

Il existe des voies de recours gracieux ou contentieux.

09 Quelques contacts utiles



**Si vous êtes en danger immédiat, appelez le 17
ou envoyez un SMS au 114 si vous ne pouvez pas parler librement.**

Si vous êtes victime ou témoin de violences, voici plusieurs contacts gratuits et anonymes de structures nationales spécialisées dans l'accueil de la parole à qui vous pouvez vous adresser.

3919

Numéro d'écoute et d'information national
pour les femmes victimes de violences,
leur entourage et les professionnels
concernés
7j/7j et 24h/24h

"Arrêtons les violences"

Site d'informations du gouvernement
arretonslesviolences.gouv.fr

La plateforme de signalement en ligne
www.service-public.fr/cmi
tchat 24h/24 et 7j/7

0 800 05 95 95

Permanence téléphonique pour les
victimes de viols et d'agressions
Du lundi au vendredi de 10h à 19h
www.cfcv.asso.fr

Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)

Association luttant contre toutes les
formes de violences contre les femmes,
en particulier des discriminations sexistes
et des violences sexistes et sexuelles
au travail

01 45 84 24 24

Lundi : 14h à 17h
Mardi et vendredi : 9h30 à 12h30
contact@avft.org - www.avft.org

En Avant Toutes

Association de sensibilisation luttant
contre les comportements sexistes
Tchat en ligne du lundi au samedi
de 10h à 21h
www.commentonsaime.fr

Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHEs)

Association féministe d'étudiants
et étudiantes luttant contre le harcèlement
sexuel dans l'enseignement supérieur
www.clasches.fr

Femmes pour le dire Femmes pour agir (FDFA)

Association luttant contre la double
discrimination qu'entraîne le fait d'être
femme et handicapée
Lundi de 10h à 13h et de 14h30 à 17h30,
et jeudi de 10h à 13h
www.fdfa.fr

Défenseur des droits 09 69 39 00 00

Du lundi au vendredi de 8h à 20h
www.defenseurdesdroits.fr

Acceptess-T

Violences transphobes
psychologue@acceptess-t.com
ou **06 31 38 99 82**
www.acceptess-t.com

Stop Homophobie

Violences liées à l'orientation sexuelle
ou l'identité de genre
07 71 80 08 71
Du lundi au vendredi de 18h à 22h
le samedi de 14h à 16h
le dimanche de 18h à 20h
www.sos-homophobie.org

**Il existe par ailleurs des groupes
de parole pour les victimes
au niveau local, mis en place
par exemple par le Planning
familial ou par France Victimes.**

À découper et à conserver

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail

Le violentomètre

Les Violences Sexuelles et Sexistes sont illégales également dans le cadre professionnel. Elles doivent être prévenues, traitées et sanctionnées. Les victimes et les témoins doivent être accompagnés-es. Cet outil, conçu à partir d'une typologie de l'enquête Virage, vous permet d'évaluer votre cadre de travail. Face à ce type de violences nous sommes tout-es concerné-es. Ensemble agissons !



Lutter contre les violences faites aux jeunes femmes

Le violentomètre

Le consentement, c'est quoi ? C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.



VILLE DE
PARIS

seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT



**Solidarité
Femmes**

3919
appel anonyme et gratuit

PROFITE Ta relation est saine quand il...	1	Respecte tes décisions et tes goûts	
	2	Accepte tes ami-e-s et ta famille	
	3	A confiance en toi	
	4	Est content quand tu te sens épanoui	
	5	S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble	
VIGILANCE, DIS STOP ! Il y a de la violence quand il...	6	T'ignore des jours quand il est en colère	
	7	Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose	
	8	Rabaisse tes opinions et tes projets	
	9	Se moque de toi en public	
	10	Te manipule	
	11	Est jaloux en permanence	
	12	Contrôle tes sorties, habits, maquillage	
	13	Fouille tes textos, mails, applis	
	14	Insiste pour que tu envoies des photos intimes	
	15	T'isole de ta famille et de tes ami-e-s	
PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE Tu es en danger quand il...	16	Te traite de folle quand tu lui fais des reproches	
	17	"Pète les plombs" lorsque quelque chose lui déplaît	
	18	Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe	
	19	Menace de se suicider à cause de toi	
	20	Te touche les parties intimes sans ton consentement	
	21	Menace de diffuser des photos intimes de toi	
	22	T'oblige à regarder des films pornos	
	23	T'oblige à avoir des relations sexuelles	
	24		

VOUS ÊTES DANS UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL RESPECTUEUX.	1	Vous avez le temps de faire votre travail correctement, sans pression.
	2	Vos compétences sont reconnues et valorisées.
	3	Dans votre environnement professionnel, vous trouvez l'appui et le soutien qui vous sont nécessaires.
AGISSEMENTS ET OUTRAGES SEXISTES VIGILANCE ! VICTIMES ET TÉMOINS PARLEZ-EN.	4	Dans votre équipe, on fait des commentaires ou allusions sur les personnes, leur physique, leur tenue, leur vie privée.
	5	On vous donne des surnoms familiers. On fait des commentaires sur votre tenue, votre physique.
	6	Certaines personnes de votre entourage professionnel sont moquées, ignorées ou tenues à l'écart.
	7	Autour de vous, des images et ou des « blagues » à caractère sexiste ou sexuel, circulent à l'oral ou sur Internet.
	8	On vous coupe la parole constamment, on parle à votre place. On minimise vos interventions.
	9	On vous donne des tâches inutiles ou dévalorisantes.
	10	On vous infantilise et/ou rabaisse parce que vous êtes une femme ou un homme.
HARCÈLEMENTS, AGRESSIONS SEXUELLES OU VIOLS PROTÈGEZ-VOUS, DEMANDEZ DE L'AIDE.	11	Les réunions stratégiques sont systématiquement organisées lors de vos journées non travaillées. On vous fait des remarques lorsque vous prenez votre mercredi.
	12	On a eu à votre égard des propos, des gestes à caractère sexuel en face à face, au téléphone, par mails ou sur internet, qui vous ont mis-e mal à l'aise.
	13	On vous a fait des propositions sexuelles insistantes qui vous ont mis-e mal à l'aise.
	14	Vous avez été insulté-e en face à face, au téléphone, par mail ou sur Internet. On salit votre réputation, répand des rumeurs sur vous.
	15	On a cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets.
	16	On a lancé un objet contre vous, vous a secoué-e brutalement ou on vous a frappé-e.
	17	Contre votre gré, on a touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches. On vous a coincé-e pour vous embrasser. On s'est frotté ou collé à vous.
	18	On vous a forcé-e à faire ou à subir des attouchements du sexe. On a essayé ou on est parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré.
	19	Depuis votre résistance à certains agissements mentionnés plus haut, on modifie abusivement l'organisation et les conditions de votre travail.
	20	Suite à vos refus face aux agissements que vous subissez, on vous tient à l'écart. On sabote, fait disparaître, détruit ou s'approprie votre travail.

- (1) Enquête BVA réalisée en 2021 sur le sexisme au travail, sur un panel de 64 690 salariés en France. <https://www.afmd.fr/etude-sur-le-sexisme-au-travail-pour-plus-de-8-femmes-sur-10-le-sexisme-au-travail-est-une-realite>
- (2) Enquête du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, "Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre" en entreprise, réalisé par BVA en novembre 2016. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/CONSULTATION-2016-CSEP-BVA-Sexisme-chez-les-non-cadres-presentation-globale-Novembre-2016.pdf>
- (3) Rapport sur les LGBTIphobies, SOS Homophobie, 2021 - https://ressource.sos-homophobie.org/Rapport_LGBTIphobies_2021_interactif.pdf
- (4) Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 1er état des lieux du sexisme en France : Lutter contre une tolérance sociale qui persiste, 2019 : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/1er-etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-lutter-contre-une-tolerance-sociale-qui>
- (5) Enquête IFOP sur le harcèlement sexuel au travail, 2019 : <https://www.ifop.com/publication/observatoire-europeen-du-sexisme-et-du-harcèlement-sexuel-au-travail/>
- (6) Rapport des Nations Unies sur les violences en ligne envers les femmes : <https://www.broadbandcommission.org/publication/cyber-violence-against-women/>
- (7) Enquête Virage de 2017 https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/26153/document_travail_2017_229_violences.sexuelles_enquete.fr.pdf
- (8) Enquête de l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, 2020 : https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2022/04/Rapport-complet-_Paroles-e%CC%81tudiantes-sur-les-violences-sexuelles-et-sexistes_-de-lObservatoire-E%CC%81tudiant-des-Violences-Sexuelles-et-Sexistes-dans-lEnseignement-Supe%CC%81rieur-12_10_2020.pdf
- (9) Rapport de l'ONDRP de 2019, <https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/chiffres-de-referance-violences-faites-aux-femmes>
- (10) <https://righttobe.org/>
- (11) Le guide 2022 du MESRI Les événements festifs et d'intégration étudiants est destiné aux organisateurs d'événements festifs, il comporte de nombreux conseils et une fiche-réflexe à destination des victimes et témoins de VSS.

Sources P.5 : Article 131-3 du Code général de la fonction publique, Article 1142-2-1 du Code du travail - P.6 : Article 621-1 du Code pénal - P.7 : Défenseur des Droits, https://www.defenseurdesdroits.fr/Loi_n°_2008-496_du_27_mai_2008_portant_diverses_dispositions_d'adaptation_au_droit_communautaire_dans_le_domaine_de_la_lutte_contre_les_discriminations - P.8 : Article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, Article 222-32 du Code pénal - P.9 : Article 222-33 du Code pénal - P.11 : Article 222-22 du Code pénal, Article 222-31 du Code pénal, Article 222-22-2 du Code pénal - P.12 : Articles 222-23, 222-30, 222-30-1 et 222-31 du Code pénal - P.14-15 : https://arretonslesviolences.gouv.fr/associations-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles#les_associations_nationales1, <https://www.planning-familial.org/fr/le-viol-445>, <https://arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide> - P. 28 : https://arretonslesviolences.gouv.fr/associations-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles#les_associations_nationales1, <https://arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide>, <https://www.francevictimes78.fr/les-droits-des-victimes/laide-apportee-par-notre-association/le-groupe-de-parole-pour-les-victimes-de-violences-sexuelles/>, <https://www.planning-familial.org/fr/le-planning-familial-du-haut-rhin-68/groupe-de-parole-413>.

